



FST:s policy för gåvor och andra förmåner

vägledning för undvikande av ageranden i strid med svensk mutlagstiftning

Denna policy gäller för FST:s anställda, styrelse, tillfällig personal och konsulter när dessa utövar sin tjänst åt FST. Även andra som agerar på uppdrag av eller samarbetar med FST ska följa denna policy.

Policyn träder i kraft 20170829

1. Introduktion

1.1. Bakgrund

Som förening med ändamål att främja sina medlemmars ekonomiska intressen och främja den svenska konstmusikkulturen är det givetvis av stor vikt för FST att ha en policy som förbjuder mutor och annan korruption i utövandet av FST:s verksamhet i Sverige och i övriga världen. Samtliga FST:s medarbetare och andra som agerar för FST:s räkning ska agera etiskt och i enlighet med tillämpliga lagar och andra regelverk. Detsamma förväntar sig FST av de företag, organisationer och individer som FST anlitar och samarbetar med.

Denna policy är tänkt att fungera som en god vägledning för att motverka ageranden i strid med svensk mutlagstiftning. Det är varje medarbetares egen skyldighet att känna till innebörden av denna policy samt att agera i enlighet med densamma. Förutom att FST som organisation kan drabbas hårt av blotta misstanken om givande och tagande av otillbörliga förmåner är mutbrott straffsanktionerat under svensk rätt. Detta innebär att den fysiska person som ger eller tar en muta riskerar straffrättsliga påföljder. Notera även att de svenska straffbestämmelserna om mutbrott omfattar också gärningar som begåtts utomlands. Dessutom kan FST som förening drabbas av bötesbelopp vid fällande dom i enskilt mutbrott. I detta dokument används termen förmån(er) som samlingsbegrepp för samtliga gåvor, belöningar, evenemang, måltider m.m. av materiellt eller immateriellt slag som erbjuds affärskontakter, samarbetsparter och liknande av FST:s personal, styrelse, representant eller konsult som agerar i tjänsten och vice versa.

1.1 Tillämpning

Avstämning skall ske mot denna policy inför givande och mottagande av alla slags förmåner.

I händelse av att kraven i denna policy strider mot lokal lagstiftning eller andra regelverk i annat land ska givetvis inga förmåner erbjudas och det striktaste förhållningssättet ska ges företräde.

Om du i någon situation känner dig osäker på tillämpningen eller innebörden av denna policy ska du alltid rådfråga FST:s AU eller styrelse. Det är dock alltid den som erbjuder eller tar emot en förmån so är straffrättsligt ansvarig i enlighet med gällande lagstiftning.

2. Bedömningsgrunder

Att erbjuda eller ta emot förmåner som är beteendepåverkande är otillåtet. Med beteendepåverkande förmån menas i detta fall en förmån som påverkar, syftar till, eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Frågan om en förmån ska anses beteendepåverkande och därmed otillåten måste avgöras mot bakgrund av alla betydelsefulla omständigheter i det aktuella fallet. De omständigheter som särskilt ska beaktas vid denna bedömning är följande:



Förmånens värde

Risken för beteendepåverkan ökar med förmånens ekonomiska marknadsvärde samt det personliga värde som förmånen betingar mottagaren. En förmån som i sig är av lågt ekonomiskt värde för FST kan alltså ändå ses som otillbörlig om den betingar ett högt marknadsvärde eller om givaren har vetskap om att mottagaren av rent privata och personliga skäl kommer sätta ett högt personligt eller känslomässigt värde på förmånen.

Flera förmåner som ges inom kort tidsrymd till samma mottagare ska bedömas gemensamt, vilket innebär att flera gåvor som enskilt betingar låga värden alltså kan anses otillbörliga om förmånerna tillsammans betingar ett högt värde.

Mottagarens position

Det är betydelsefullt vilken anställning eller vilket uppdrag mottagaren av förmånen har. Förmåner bör inte riktas till personer med särskilt integritetskänsliga uppdrag.

Förmånens art

Risken för att en förmån bedöms som otillåten ökar ju svagare anknytningen är till mottagarens arbetsuppgifter. En förmån med ett tydligt samband med och som ingår som ett naturligt nyttigt led i mottagarens arbete är i normalfallet tillåten. Sådana kan exempelvis utgöras av en måltid över vilken arbetsrelaterade frågor diskuteras eller en studieresa där arbetsrelaterade programpunkter utgör ett väsentligt inslag.

Notera även att det sammanhang under vilket en förmån erbjuds kan få stor inverkan på bedömningen. Exempelvis är det mer naturligt att bjuda en affärskontakt eller liknande på lunch i samband med en pågående förhandling än att erbjuda kontakten en gåva, även om båda förmånerna skulle ha samma ekonomiska värde.

Mottagarkretsen och formerna för erbjudande av förmånen

En förmån av evenemangskaraktär bör generellt riktas till en obestämd krets av mottagare snarare än till särskilt utvalda personer för att anses tillåten. Att bekosta mottagarens eventuella medföljare, t.ex. familjemedlemmar, är i normalfallet inte tillåtet.

Det är vidare av betydelse att förmånen lämnas öppet. Kravet på öppenhet innebär att en förmån normalt ska riktas direkt till mottagarens arbets- eller uppdragsgivare, vara godkänd av denne och vara förenlig med dennes policy om förmåner.

Måttfullhet

Kravet på måttfullhet innebär att förmånen inte får framstå som beteendepåverkande för mottagaren. Såväl förmånens ekonomiska som personliga värde ska alltså ställas i relation till den anställdes integritetskänslighet och personliga påverkbarhet, varvid faktorer som befogenhet, befattning, arbetsuppgifter, ålder och erfarenhet kan utgöra en del av den helhetsbedömning som ska göras. Vad som

är måttfullt eller inte måttfullt är alltså beroende av såväl givaren som mottagaren. Det är vidare beroende av företag och bransch. Lokala seder och bruk får också beaktas vid bedömningen av vad som är måttfullt.

Om flera förmåner erbjuds till en och samma anställd eller uppdragstagare ska dessa förmåner bedömas i ett sammanhang. En förmån som i sig är måttfull är alltså inte måttfull om den tillsammans med andra förmåner riktade till samma mottagare innebär en risk för att mottagaren ska påverkas i sitt arbete eller uppdrag.

2.1. Varningsflaggor

Iakta särskild försiktighet om något av följande föreligger:

Förmånen har ett inte obetydligt värde eller ges frekvent.

Förmånen har inte ett tydligt samband med mottagarens arbete eller uppdrag.



Förmånen ingår inte som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete eller uppdrag.

Förmånen erbjuds eller överlämnas till mottagaren i nära anslutning till beslut som rör givaren.

Förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) erbjuds mottagaren tillsammans med medföljande, t.ex. anhörig eller vän.

Förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer.

Förmånen lämnas inte öppet.

Förmånen avviker från allmänt accepterade umgängesformer.

Förmånen initieras av mottagaren.

Förmånen kan nyttjas av mottagare privat.

Förmånen sammanfaller i tiden med affärsförhandlingar samarbetspart eller liknande mellan mottagare och givare.

Förmånen är inte kända för mottagarens chef.

2.2. Otillåtna förmåner

Följande förmåner ska alltid anses otillåtna, oavsett om FST:s personal eller företrädare är givare eller mottagare och oavsett till vem förmånen är riktad eller vem som erbjuder förmånen. Någon särskild bedömning om tillåtligheten behöver därför inte göras. Observera dock att uppräknningen inte är uttömmande. De etiska skäl som ligger bakom förbudet för de uppräknade förmånerna kan göras gällande avseende liknande förmåner.

Penninggåva, presentkort och likande som är att jämföras med kontanter.

Penninglån, ställande av säkerhet (borgensåtagande), eftergift av fordring, amortering, ränta och liknande på villkor som inte är marknadsmässiga.

Arbete hos mottagaren eller leverans av varor eller tjänst för privat ändamål på villkor som inte är marknadsmässiga.

Något som är förenat med villkor om motprestation och inte är godkänt av mottagarens arbets- eller uppdragsgivare.

Dold provision till anställd eller uppdragstagare (dvs. annan än företaget).

Förfogande över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.

Helt eller delvis betald nöjes- eller semesterresa.

Erbjudande som ses som allmänt oetiskt, t.ex. besök på porrklubb.

3. Förhållningssätt när FST erbjuder förmåner

3.1. Allmänt

En individuell bedömning från fall till fall enligt de bedömningsgrunder som anges i avsnitt 2 ska alltid göras innan FST erbjuder en förmån. Samtliga förmåner som erbjuds av FST ska präglas av måttfullhet, gott omdöme, och måste ha en tydlig affärsmässig koppling med ett syfte som är till gagn för FST:s verksamhet. Förmåner får aldrig ges på ett sådant sätt och under sådana omständigheter att det kan uppfattas som otillbörligt av mottagaren eller av utomstående. Generellt får en förmåns värde inte överstiga de beloppsgränser som normalt gäller för förmåner som erbjuds FST:s egna företrädare eller medlemmar vid interna tilldragelser. Avsteg från en huvudregel måste alltid godkännas av närmsta chef. Vidare måste hänsyn alltid tas till en förmåns signalvärde. Förmåner som i sig kunde vara tillåtna enligt de allmänna bedömningsgrunderna men som anspelar på t.ex. spel, droger eller sexuella teman sänder signaler som FST inte ställer sig bakom och är därför inte tillåtna enligt denna policy. Innan en förmån erbjuds bör man därför alltid fråga sig hur den aktuella förmånen uppfattas av en utomstående tredje part, som sannolikt inte känner till eventuell historik mellan givare och mottagare, givarens avsikt, förmånens syfte, etc. Om det finns risk för att utomstående skulle reagera negativt om erbjudandet av en viss förmån blev känd ska förmånen således inte erbjudas.

Som huvudregel får förmåner lämnas om:

- a) det sker öppet,
- b) förmånen är måttfull,
- c) förmånen är tillåten enligt de regler mottagaren har att förhålla sig till, och
- d) förmånen inte heller i övrigt är sådan att den typiskt sett kan anses vara beteendepåverkande för mottagarens sätt att fullföra sina uppdrag.

Exempel på godtagbara förmåner är:

- Gåvoartiklar av ringa ekonomiskt värde som bär FST:s varumärke.
- Enstaka representationsmåltider till ett ringa värde motsvarande en dagens lunch. Samtliga kostnader i samband med måltider ska bäras av FST. Det är inte tillåtet att ersätta en samarbetspart för egna utlägg. Alkohol är inte tillåtet förutom i de fall styrelsen särskilt beslutat om det och då endast i måttliga mängder motsvarande ett glas vin eller öl.
- Seriöst upplagda, kortare studieresor, kurser och konferenser utan påkostade sidoarrangemang.
- Julgåvor samt födelsedagsuppvaktningar av ringa värde inom måttliga gränser.

3.2. Måltider, evenemang och underhållning

Måltider

Det är typiskt sett förenligt med denna policy att bjuda en affärskontakt eller motsvarande på en arbetsrelaterad måltid utan föregående godkännande av kontaktens arbetsgivare, under förutsättning att måltiden med beaktande av samtliga relevanta omständigheter framstår som måttlig. Värdet av måltiden bör inte överstiga kostnaden för en normal affärslunch (ca 150kr). Alkohol är inte tillåtet förutom i de fall styrelsen särskilt beslutat om det och då endast i måttliga mängder motsvarande ett glas vin eller öl.

Notera att huvudregeln om gemensam bedömning av flera förmåner som ges till samma mottagare inom en kort tidsrymd även gäller för måltider. Att bjuda en affärskontakt eller motsvarande på flera luncher efter varandra är inte förenligt med denna policy.

Samtliga kostnader i samband med måltider ska bäras av FST. Det är inte tillåtet att ersätta en affärskontakt eller motsvarande för egna utlägg.

Resor och evenemang

Samtliga evenemang och liknande som bekostas av FST måste ha ett legitimt verksamhetsrelaterat syfte. Evenemang får innehålla nöjesinslag, men huvudsyftet måste i alla avseenden vara relaterat till FST:s verksamhet. Resor eller logi bör inte förlängas för mottagaren annat än av rent affärsmässiga skäl och av händelser som är i allt väsentligt affärsrelaterade. FST bekostar heller inte medföljande, såsom familjemedlemmar och vänner. I alla avseenden måste en resa eller logi som erbjuds av FST vara tillåten enligt reglerna för mottagarens organisation. Som huvudregel ska inga förmåner erbjudas enskilda anställda utan ska alltid riktas mot själva mottagarorganisationen. Avsteg från huvudregeln kan dock göras vid särskilda tillfällen om så är påkallat, såsom vid exempelvis marknadsföringsaktiviteter. Hänsyn måste givetvis ändå tas till de allmänna bedömningsgrunderna under avsnitt 2 och i synnerhet kravet på att förmåner ska lämnas öppet.

3.3. Förmåner till den som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling

Det är förbjudet att lämna, utlova eller erbjuda en förmån till den som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling.



Att myndighetsutövning och offentlig upphandling sker utan otillbörlig påverkan är centralt i en rättsstat. En förmån lämnad till någon i den angivna personkretsen är alltid otillåten. Förmånen behöver inte lämnas till den som ska besluta om myndighetsutövningen eller den offentliga upphandlingen för att vara otillåten. Förmånen kan även riktas till någon annan, t ex mottagarens

närstående. Om förmånen riktas till den som har ett indirekt inflytande på beslutet genom att förbereda eller föredra ärendet i syfte att han eller hon ska påverka beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling kan förfarandet vara straffbart som handel med inflytande.

Myndighetsutövning och offentlig upphandling kan även ske genom privaträttsliga subjekt (t ex aktiebolag).

Detsamma gäller även för företrädare som bedriver tillsyn, certifiering eller kontroll av hela- eller delar av FST:s verksamhet.

Utöver ovanstående finns även andra kategorier av mottagare där erbjudande av förmåner visserligen inte är förbjudet men där särskild restriktivitet ändå ska tillämpas. Dessa kan exempelvis utgöras av anställda vid integritetskänsliga verksamheter såsom till exempel offentligt ägda företag, banker och försäkringsbolag. Anställda och uppdragstagare som inte utövar myndighet, till exempel personer som arbetar med administration och service vid organ som har hand om myndighetsutövning eller offentlig upphandling tillhör även denna kategori.

Det ovanstående kan givetvis medföra praktiska problem då FST arrangerar aktiviteter där såväl näringslivet som företrädare för offentliga organ närvarar. Oavsett omständigheterna i det enskilda fallet är det dock aldrig tillåtet att gör avsteg från huvudregeln, att förmåner inte får erbjudas företrädare för myndigheter eller offentliga organ. Sådana företrädare får givetvis bjudas in att delta vid arrangemang, men ska upplysas om och ges möjligheten att själva bekosta deltagandet. Det är förenligt med denna policy att bjuda företrädare för det offentliga, som dock inte utövar myndighet, på enklare tilltugg i ett öppet sammanhang, till exempel en mottagning i samband med ett arrangemang bekostat av FST.

Företrädare för FST ska alltid kontrollera och försäkra sig om att en inbjudan till arrangemang eller mottagning vid varje tillfälle inte strider mot mottagarorganisationens policy om otillåtna förmåner. Föreligger minsta osäkerhet om förenlighet med denna policy eller mottagarorganisationens motsvarighet ska respektive deltagare bekosta sin egen medverkan.

4. Förhållningssätt när företrädare för FST erbjuds förmåner

I allt väsentligt gäller samma förhållningssätt vid mottagande av förmåner som vid givande. Precis som när FST erbjuder förmåner måste varje mottagande av förmåner prövas enligt de allmänna bedömningsgrunderna, se avsnitt 2. Förmåner i strid med denna policy får inte tas emot och ska utan undantag avböjas, återsändas till givaren, skänkas till välgörenhet eller i sista hand destrueras. Ett erbjudande om en förmån som bedöms otillåten, liksom osäkra fall, ska alltid rapporteras till FST:s ordförande.

FST är givetvis medvetet om att det är vanligt förekommande i affärssammanhang och i samband med deltaganden vid seminarier, konferenser, tjänsteresor och liknande att det uppstår situationer då det känns trevligt att bjuda och låta sig bjudas på diverse måltider och event. Detta får dock aldrig påverka FST:s eller den andra partens verksamhet. Reflektera även över förmånens signalvärde innan mottagandet. Innan du accepterar en förmån bör du därför ställa dig frågan, "skulle jag själv eller FST kunna hamna i dåligt ljus om detta blev allmänt känt, exempelvis genom media?" Om svaret är något annat än ett tveklöst "nej" ska du inte acceptera att ta emot förmånen. Stäm av frågan med FST:s ordförande vid minsta tveksamhet.



FÖRENINGEN
SVENSKA
TONSÄTTARE

I vissa situationer kan det dock kännas besvärligt för den affärsmässiga eller personliga relationen att tacka nej till en förmån och ibland kanske du inte ens ges möjlighet att tacka ja eller nej, till exempel om du mottar en gåva per post. I ett sådant läge är det givetvis viktigt att göra det bästa av situationen och hur varje situation ska hanteras kan du alltid stämma av med FST:s ordförande. Ett bra sätt att hantera en gåva som kanske består av något ätbart eller på annat sätt enkelt skulle kunna delas med flera är att gåvan placeras i ett personalutrymme och görs tillgänglig för samtliga i personalen. Ett annat sätt kan vara att ge vidare den mottagna gåvan till välgörenhet. Gåvor som inte har gått att avböja får däremot aldrig tas hem för personligt bruk.

5. Rapportering vid misstanke om eller upptäckt agerande i strid med denna policy

Det är viktigt för FST att du som medarbetare, styrelseledamot, samarbetspartner eller annan som agerar på uppdrag av FST hjälper oss genom att rapportera misstänkta eller upptäckta ageranden i strid med denna policy eller vid överträdelser av gällande lag. Om du får kännedom om något som du vill rapportera till oss eller om du har frågor och funderingar kring denna policy är du välkommen att kontakta FST genom brev adresserat till Föreningen Svenska Tonsättare, Box 17092, 104 62 Stockholm, per telefon på 0709-641693 eller per e-post: martin.tibblin@fst.se

För vidare läsning och fördjupning, läs gärna Näringslivskoden, utgiven av Institutet Mot Mutor, www.institutetmotmutor.se.