Stockholms läns landsting

FÖRSLAG 2016:76

LS 2015-1342

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Policy och riktlinjer för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting

§ 216
Policy och riktlinjer för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting

LS 2015-1342

Ärendebeskrivning

Förslag till anti-korruptionspolicy med tillhörande riktlinjer för anti-korruption och representation som ska gälla för förvaltningar, bolag och stiftelser inom Stockholms läns landsting.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 22 september 2016
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 31 augusti 2016
Förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting
Förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting
Centrala Samverkansgruppens minnesanteckningar den 12 oktober 2016

Förslag och yrkande

På sammanträdet föreligger landstingsrådsberedningens förslag i skrivelse den 12 oktober 2016.

Landstingsstyrelsens beslut

Landstingsstyrelsen beslutar enligt landstingsrådsberedningens förslag föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting

att anta förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsstyrelsen att besluta om ändringar eller tillägg till riktlinjerna för anti-korruption och representation.

Beslutsexpediering:
Landstingsfullmäktige
Akt

Stockholms läns landsting

Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2016-10-12

LS 2015-1342

Landstingsstyrelsen

Policy och riktlinjer för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting

Föredragande landstingsråd: Torbjörn Rosdahl

Ärendebeskrivning

Förslag till anti-korruptionspolicy med tillhörande riktlinjer för anti-korruption och representation som ska gälla för förvaltningar, bolag och stiftelser inom Stockholms läns landsting.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting

att anta förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsstyrelsen att besluta om ändringar eller tillägg till riktlinjerna för anti-korruption och representation.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landstings styrdokument för anti-korruption och representation ska förtydliga vad som anses olagligt eller olämpligt när man som förtroendevald eller anställd inom landstingets verksamheter och bolag erbjuds förmåner och gåvor från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten. Policyn belyser även frågor om mutor och jäv. Det nya styrdokumentet innebär en förstärkning och modernisering av landstingets policy. Styrdokumentet ska motsvara de högt ställda förväntningar på landstingets anställda och förtroendevalda att agera på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.
Landstingets policy- och styrdokument ses kontinuerligt över och omprövas allt eftersom exempelvis lagstiftning, teknisk utveckling eller andra förutsättningar och omvärldsfaktorer förändras. Den tidigare rese- och

representationspolicyn antogs 2004 och en översyn har nu genomförts som har resulterat i förslag till två separata styrdokument dels för mötes- och resepolicy och dels för anti-korruptions- och representationspolicy.

Den nya policyn innebär att reglerna för representation och antikorruption förstärks, förtydligas och moderniseras. Ett exempel på detta är inrättandet av en ny visselblåsarfunktion som ger förtroendevalda och anställda möjlighet att anonymt anmäla vid misstanke om oegentligheter. Kulturen inom landstingets verksamheter ska präglas av transparens och öppenhet. Den nya funktionen förenklar för personal och förtroendevalda att motverka oegentligheter och förstärker skyddet för den som slår larm. För att ge tydligare riktlinjer innehåller styrdokumentet ett antal kontrollfrågor som vägledning för den anställde eller förtroendevalde att ta ställning till huruvida det är tillåtet eller ej att acceptera erbjudanden och gåvor. Det är viktigt att det finns tydliga regler kring anti-korruption i verksamheter som bekostas av skattebetalarna och som medborgarna förväntar sig ska iakta saklighet och agera opartiskt.

De nya riktlinjerna innebär även justering av beloppsgränser för representation och möjlighet för respektive organisation inom landstinget att besluta egna gränser inom ramen för sin delegationsordning. Representation inom landstinget ska kännetecknas av måttfullhet och i huvudsak ske utan alkohol, förutom vid särskilda tillfällen. Alkoholfria alternativ ska alltid serveras.

Mot bakgrund av landstingsstyrelsens syn på styrdokumenten som levande dokument som kan behöva revideras och uppdateras i framtiden föreslås landstingsstyrelsen besluta om framtida ändringar eller tillägg till styrdokumentet.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 22 september 2016
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 31 augusti 2016
Förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting
Förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

Torbjörn Rosdahl

Carl Rydingstam

§ 47
Anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting
LS 2015-1342
Victoria Skog föredrog ärendet.

Ärendebeskrivning

Förslag till anti-korruptionspolicy med tillhörande riktlinjer för anti-korruption och representation som ska gälla för förvaltningar, bolag och stiftelser inom Stockholms läns landsting.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 31 augusti 2016
Förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting
Förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

Förslag och yrkande

Bifall till landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 31 augusti 2016.

Proposition

Ordförande frågar om personalutskottet bifaller förvaltningens förslag.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting

att anta förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsstyrelsen att besluta om ändringar eller tillägg till riktlinjerna för anti-korruption och representation.

Beslutsexpediering:
Landstingsstyrelsen
Akt

Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Juridik och upphandling

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2016-08-31

LS 2015-1342

Handläggare:
Sofia Lysell

Ankom
Stockholms läns landsting
2016 -09- 02
Dnr LS 2015-1342
Rotel I

Landstingsstyrelsens
personalutskott

Policy och riktlinjer för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting

Ärendebeskrivning

Förslag till anti-korruptionspolicy med tillhörande riktlinjer för anti-korruption och representation som ska gälla för förvaltningar, bolag och stiftelser inom Stockholms läns landsting.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 31 augusti 2016
Förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting
Förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting

att anta förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation för Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsstyrelsen att besluta om ändringar eller tillägg till riktlinjerna för anti-korruption och representation.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning
Ärendet gäller förslag till styrdokument för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting. Syftet med dessa är bl.a. att belysa riskerna vid erbjudande om gåvor och förmåner från personer som man möter i tjänsten och ge vägledning om hur man bör agera i mut- och

jävssituationer. Styrdokumenten ska efterlevas av samtliga förvaltningar, bolag och stiftelser inom Stockholms läns landsting.

Bakgrund
Syftet med en anti-korruptionspolicy och tillhörande riktlinjer är att förtydliga vad som anses olagligt eller olämpligt när man erbjuds förmåner och gåvor från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten. Därutöver belyses frågor om mutor eller jäv.

Anställda och förtroendevalda i Stockholms läns landsting arbetar på landstingsmedlemmarnas uppdrag och i deras intresse. Detta innebär att anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten. Det ställs särskilt höga krav på skattefinansierad verksamhet vid en bedömning av om mutbrott har skett eller inte.

Riktlinjerna tar i första hand sikte på det som gäller när anställda eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån eller en gåva. Policyn och riktlinjerna gäller inte för personalsociala åtgärder inom den egna organisationen. Även gåvor och förmåner utan ekonomiskt värde omfattas av policyn och riktlinjerna.

I riktlinjerna föreslås även att den anställde eller förtroendevalde anonymt kan kontakta SLL Juridik vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter. För tillämpningen av anonyma eller icke anonyma anmälningar om oegentligheter ska SLL Juridik utarbeta särskilda rutiner. Rutinerna ska vara tillgängliga för alla för att de som avser att göra en anmälan inte ska behöva tveka om konsekvenserna av en anmälan. Det får anses ligga i såväl den anställdes som arbetsgivarens intresse att motverka oegentligheter.

Det bör noteras att i den statliga utredningen "Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden" (SOU 2014:31)föreslås bl.a. en ny arbetsrättslig lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm internt och externt om allvarliga missförhållanden/brottslig verksamhet och sekretess för identiteten på den arbetstagare som slagit larm. Det föreslås även ändringar i arbetsmiljölagen om att arbetsgivaren ska införa interna rutiner eller på annat sätt underlätta för arbetstagare som vill visselblåsa. Någon proposition har dock ännu inte lämnats. Om det införs en skyldighet för arbetsgivare att ha interna rutiner för arbetstagare som vill visselblåsa bör sådana utarbetas av

de olika verksamheterna inom Stockholms läns landsting. Varje verksamhet bör vidare ha en egen funktion med ansvar för att hantera larmen.

Med hänsyn till att riktlinjerna kan behöva revideras och uppdateras i enlighet med gällande författningskrav föreslås landstingsfullmäktige att uppdra åt landstingsstyrelsen att besluta om ändringar eller tillägg till riktlinjerna.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.

Anne Rundquist
Tillförordnad landstingsdirektör

Thomas Wedegren
Tillförordnad funktionsdirektör
SLL Juridik och Upphandling

Stockholms läns landsting

POLICY

Diarienummer
LS 2015-1342

Policy

Anti-korruptionspolicy för Stockholms läns landsting

Gäller för Stockholms läns landsting med bolag

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd av	Upprättad av
Informationssäkerhetsklass	Verksamhetstyp	

Policyn har sin utgångspunkt i att anställda och förtroendevalda i Stockholms läns landsting verkar på landstingsmedlemmarnas uppdrag och i deras intresse, och att de i denna tjänsteutövning ska iaktta saklighet och opartiskhet.

Anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att det inte ens ska kunna uppstå misstanke om att de låter sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.

Anställda och förtroendevalda ska i alla sammanhang iaktta ett sådant förhållningssätt att det inte kan förekomma risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Anställda och förtroendevalda bör som utgångspunkt betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Ledningen för varje förvaltning, bolag och stiftelse där landstinget är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen, ansvarar för att denna policy följs.

Denna policy kompletteras med riktlinjer för anti-korruption och representation.

Stockholms läns landsting

RIKTLINJER

Diarienummer
LS 2015-1342

Riktlinjer

Stockholms läns landstings riktlinjer för anti-korruption och representation

Gäller för Stockholms läns landsting med bolag

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd av	Upprättad av
Informationssäkerhetsklass	Verksamhetstyp	

1. Syfte

Dessa riktlinjer syftar till att konkretisera Stockholms läns landstings (landstinget) anti-korruptionspolicy och förtydliga vad som anses olagligt eller olämpligt när man erbjuds förmåner och gåvor från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten. Därutöver belyses frågor om mutor eller jäv.

1.1 Tillämpningsområde

Riktlinjerna omfattar anställda och förtroendevalda i landstingets förvaltningar, bolag samt stiftelser där landstinget är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen. Riktlinjerna tar i första hand sikte på det som gäller när anställda eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån eller en gåva. Även gåvor och förmåner utan ekonomiskt värde omfattas av policyn och riktlinjerna.

1.2 Information, utbildning och uppföljning

Alla förtroendevalda och anställda inom landstinget ska ta del av policyn och dessa riktlinjer. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Policyn och riktlinjerna ska finnas tillgängliga på landstingets hemsida. Varje förvaltning, bolag och stiftelse där landstinget är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen ansvarar för att policyn och riktlinjerna följs.

2. Korruption

2.1 Allmänt

”Transparency International Sverige definierar korruption som att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. (Notera att man kan bli dömd för korruption även om man inte erhållit någon vinning. Det räcker med att erbjuda eller kräva något.)”

Den offentliga förvaltningen arbetar på medborgarnas uppdrag och ska i enlighet med krav som uppställs i regeringsformen iaktta saklighet och opartiskhet samt handla fritt från godtycke och inte särbehandla någon utan laga stöd. Detta innebär att anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten.

2.2 Mutbrott

Straffbestämmelserna om mutor

Enligt 10 kap. 5 a § brottsbalken döms den som är arbetstagare eller utövar uppdrag och tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget för *tagande av muta* till böter eller fängelse i högst två år. För tagande av muta döms också den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv.

I 10 kap. 5 b § brottsbalken stadgas att den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån i fall som avses i 5 a § döms för *givande av muta* till böter eller fängelse i högst två år.

För *handel med inflytande* döms enligt 10 kap. 5 d § brottsbalken till böter eller fängelse i högst två år den som i annat fall än som avses i 5 a eller 5 b §

- 1. tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller
- 2. lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Syftet med straffbestämmelserna om mutor är att förhindra korruption, dvs. att besluts- och handlingsprocesser i samhället påverkas med otillbörliga medel. Korruption inom den offentliga sektorn skadar förtroendet för det allmännas verksamhet och medborgarna måste kunna lita på att en arbetstagare inom staten eller kommunen vid sitt beslutsfattande inte påverkas av att han eller hon får personlig vinning av att fatta beslut med ett visst innehåll.

En form av korruption – tagande och givande av muta samt handel med inflytande

Det som kännetecknar mutbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att hans eller hennes tjänsteutövning påverkas. Tagande och givande av muta anknyter till varandra och har två aktörer. Bestämmelserna om muta är detsamma för offentlig och privat verksamhet. Handel med inflytande är ett brott som

delvis överlappar brotten givande och tagande av muta men som är sekundärt tillämplig i förhållande till dessa två brott.

Otillbörlig gåva eller förmån

I lagtexten anges som förutsättning för straffansvar att den förmån som någon fått är otillbörlig, både vid tagande som givande av muta. Begreppet otillbörlig definieras inte i lagtexten. Vad som är otillbörligt får istället avgöras utifrån en domstols samlade bedömning av alla omständigheter som är av betydelse i det enskilda fallet. Det finns inte någon bestämd värdegräns för när en förmån ska anses som otillbörlig. Avgörande är inte heller alltid förmånens art eller beskaffenhet som sådan utan i vilken situation den förekommer och vilken risk för påverkan som objektivt sett föreligger.

2.3 Förmåner och gåvor som är otillbörliga respektive tillbörliga

Det ställs särskilt höga krav på skattefinansierad verksamhet vid en bedömning av om mutbrott har skett eller inte. Den som är offentligt anställd bör därför som utgångspunkt betrakta varje förmån som otillbörlig och inte tillåten.

Exempel på förmåner som är otillbörliga

Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. Då ett mottagande ändå övervägs kan följande exempel tjäna som vägledning för vad som utgör otillbörliga och inte tillåtna förmåner:

- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor.
- Alla typer av penninggåvor, provisioner, rabatter, värdepapper eller liknande.
- Borgensåtagande eller skuldtäckning.
- Upplåtelser av nyttjanderätt.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling o.s.v.
- Rätt att förfoga över fritidshus, båt, fordon m.m. för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor, vare sig som ensamt erbjudande eller i samband med annan tillåten verksamhet.
- Arbetstjänster för privat ändamål och på villkor som inte är marknadsmässiga.
- Orimligt höga konsultarvoden.
- Testamentsförordnanden.

Exempel på förmåner som kan accepteras

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna.

Följande exempel utgör förmåner som normalt anses tillåtna:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor
- Enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom

2.4 Situationer där risk för mutbrott finns

Att ta emot måltider, gåvor, resor, rabatter m.m. kan medföra att mottagaren gör sig skyldig till tagande av muta och givaren till givande av muta. Det innebär att en del grupper av anställda och förtroendevalda är särskilt utsatta, exempelvis de som arbetar med upphandling, avtalsförhandlingar, övervakning, besiktning och kontroll samt personal inom hälso- och sjukvård. Man kan riskera att bli mutad såväl före, under som efter uppdraget eller anställningen. Arbetstagaren har alltid ett eget ansvar för att hålla sig informerad om vad som gäller. För att undgå ansvar för mutbrott ska muta uttryckligen och omedelbart avvisas. Om man är osäker ska man kontakta sin chef (att en högre chef informerats om och godkänt mottagande av gåva etc. medför dock inte automatiskt straffrihet). Nedan är endast en exemplifiering på situationer där mutbrott kan bli aktuella och inte någon uttömmande lista.

Kontanter

Förmåner i form av kontanter får inte tas emot.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet är tillåtna. Julluncher och andra måltider bör man inte delta i. Måltiden får inte vara det huvudsakliga syftet med mötet.

Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t.ex. genom att bli bjuden på måltider, iakttas. Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen skall anses otillbörlig.

Studiebesök, kurser och konferenser

Studiebesök, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. I vissa fall kan det anses motiverat med en studieresa. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd. Inbjudan skall vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.
För ytterligare information om regler för kurser och konferenser se Stockholms läns landstings rese- och mötespolicy och riktlinjer för resor och möten i tjänsten samt andra branschspecifika samarbetsavtal.

Gåvor och julgåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Särskilt viktigt är dock att gåvan inte förknippas med viss prestation. Gåvor till anställda eller förtroendevalda på annan förvaltning, bolag eller stiftelse inom landstingets organisation bör begränsas och ska vara tillåtet enligt organisationens egna representationsregler.

För aktuella beloppsgränser för gåvor till anställda enligt Skatteverkets tillämpningsföreskrifter se bilaga. Om beloppen höjs gäller de beloppen.

Gåvor och förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare

Personal inom hälso- och sjukvården får inte ta emot penninggåvor. Gåvor med ett ekonomiskt värde är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är litet. Om en arbetstagare inom hälso- och sjukvården får vetskap om att patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, ska arbetstagaren klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något av litet ekonomiskt värde, t.ex. blommor eller choklad, kan detta accepteras.

Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd.

Rabatter

Anställda och förtroendevalda ska inte ta emot rabatter eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda i den berörda verksamheten.

Bonuserbjudanden

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om t.ex. att resa eller att låna en sportstuga. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla och de ska alltid godkännas av närmaste chef. Bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng som fåtts för tjänsteresor ska endast användas i tjänsten.

2.5 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor tjäna som ledning för att ta ställning till om det är otillåtet eller tillåtet att acceptera erbjudandet:

- Är detta en förmån och varför erbjuder personen i fråga den till mig?
- Finns det en koppling mellan den erbjudna förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är den erbjudna förmånen beskaffad och vad är det ekonomiska värdet för den erbjudna förmånen?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamheter uppstå bör utgångspunkten vara att förmånen är otillåten. När en situation uppstår där det föreligger tveksamheter om en förmån är tillåten eller inte bör kontakt tas med närmaste chef eller jurist på sjukhuset, förvaltningen eller landstingsstyrelsens förvaltning. Det ska dock särskilt anmärkas att närmaste chef eller en jurist inte kan lämna något godkännande till en anställd eller förtroendevald som gör förmånen tillbörlig och därmed fri från straffansvar.

Vid resor utomlands bör utgångspunkten vara att de policys, lagar och etiska regler som gäller i Sverige även ska följas på utlandsresan. För det fall den lokala lagstiftningen är strängare än den i Sverige gäller den förstnämnda.

2.6 Representation

All representation i landstinget ska kännetecknas av måttfullhet.

Respektive nämnd, bolag eller styrelse ansvarar för representationen inom sitt verksamhetsområde och definierar vem som fattar beslut om representation.

Representationen inom landstinget ska vara måttfull och i huvudsak utan alkohol. Starköl och vin är tillåtet vid särskilda tillfällen i samband med måltid, t.ex. middag, mottagning eller supé. Annan alkohol får serveras i samband med hedersbelöningar eller om sedvänja eller kutym kräver det t.ex. vid bjudningar med utländska gäster. Alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.

Aktuella belopp för representationsmåltider anges i bilaga.
Syftet med representationen samt förteckning över deltagare måste alltid redovisas och bifogas verifikationen.
Kostnaderna för representation redovisas av varje förvaltning/bolag i månadsbokslut. Redovisningen är uppdelad i kostnader för extern respektive intern representation och ledningens kostnader för representation ska särredovisas. Med ledning avses här nämnd/styrelse, förvaltnings- och bolagschefer samt verksamhetsansvariga på högsta ledningsnivå.
Kostnaderna för representation rapporteras i koncernrapporteringssystemet Cognos Controller uppdelat på extern respektive intern representation.

Extern representation

Extern representation riktar sig mot utomstående organisationer, företag och enskilda personer. All representation ska utgå från en restriktiv inriktning. Detta gäller särskilt i samband med myndighetsutövning, inköp och upphandling.

Representationen ska alltid ha ett omedelbart samband med och direkt värde för verksamheten. Det gäller både tidpunkt och plats för representationen samt de personer mot vilka representationen riktar sig.

Återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer bör helst inte förekomma.

Det bör helst inte vara flera deltagare från landstinget än utomstående gäster.

Representation i hemmet ska inte förekomma annat än i rena undantagsfall och kräver närmaste chefs eller motsvarande godkännande.

Intern representation

Med intern representation avses personalfester, informationsmöten, interna kurser och planeringskonferenser. Annan intern representation ska inte förekomma.

Arbetsgivaren kan alltså inte bjuda på t.ex. idrotts- eller underhållningsevenemang. Undantag kan medges efter beslut av styrelse eller nämnd för klart angivna evenemang och i den omfattning som krävs för att den berörde ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

2.7 Jäv

Jäv faller normalt också under begreppet korruption. Reglerna om jäv för anställda och förtroendevalda inom landstinget följer av förvaltningslagen och kommunallagen. De talar om när en anställd eller förtroendevald har ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Reglerna om jäv gäller vid all handläggning och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Jävsreglerna gäller inte bara den som beslutar, utan gäller även den som bereder ett ärende.

En viktig skillnad mellan jäv och mutbrott är att jäv inte är brottsligt i sig. Vid myndighetsutövning kan dock underlåtenhet att beakta jävsreglerna föranleda straffansvar som tjänstefel. Offentlig upphandling räknas inte som myndighetsutövning. Föreligger det jäv i samband med offentlig upphandling kan det endast angripas straffrättsligt om det uppfyller kriterierna för andra brott i brottsbalken såsom exempelvis trolöshet mot huvudman.

Effekten av att jäv föreligger

Om vi är jäviga får vi inte delta i handläggningen av ärendet. Det innebär att vi normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet alls. Den som är jävig får inte heller närvara vid det nämndsammanträde när ärendet behandlas och/eller beslutas. Om någon som är jävig deltar i handläggningen kan beslutet komma att överklagas och ogiltigförklaras p.g.a. jävet vilket får till följd att ärendets handläggning försenas.

Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. Uppstår kännedom om omständighet som kan antas utgöra jäv ska detta meddelas, normalt till närmaste chef. Det kan ibland förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör vi iaktta försiktighet och som förtroendevalda eller anställda avstå från att delta i hanteringen av ärendet (försiktighetsprincipen).

Jäv föreligger exempelvis i situationer där saken angår oss själva eller någon närstående eller om ärendets utgång kan medföra nytta eller skada för oss själva eller någon närstående.

2.8 Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter

En anställd eller förtroendevald ska i första hand ta upp eventuella misstankar om brott mot policyn eller dessa riktlinjer med sin närmaste chef för vidare utredning. Den anställde eller förtroendevalde kan alltid kontakta SLL Juridik för konsultation och har då en rätt att vara anonym. Särskilda rutiner ska finnas för en oberoende utredning. Föreligger det misstanke om mutbrott ska polisanmälan göras. Framgår det att det rör sig om ett brott enbart mot policyn och dessa riktlinjer, kommer arbetsrättsliga åtgärder att övervägas.

_____

Bilaga

Beloppsgränser för representationsmåltider

Stockholms läns landsting ska i enlighet med riktlinjerna vara mycket restriktivt med att såväl erbjuda som ta emot representationsmåltider. Om det förekommer gäller följande begränsningar:

Om SLL **erbjuder** externa representationsmåltider till privat sektor:	Maxbelopp exkl moms *(*Beloppen inkluderar serveringsavgift)
Middag, supé	800 kr/person
Lunch	500 kr/person

Om SLL **erbjuder** externa representationsmåltider till offentlig sektor:	Maxbelopp exkl moms (Beloppen inkluderar serveringsavgift)
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

Om SLL **erbjuder** interna representationsmåltider:	Maxbelopp exkl moms (Beloppen inkluderar serveringsavgift)
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

Om SLL **tar emot** externa representationsmåltider från privat och offentlig sektor:	Maxbelopp exkl moms (Beloppen inkluderar serveringsavgift)
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

De lägre beloppen avseende intern representation motiveras av att landstinget är en offentligt finansierad verksamhet.

Det är landstingsstyrelsen som bestämmer beloppsgränserna och ändrar reglerna.

Beloppsgränser för gåvor till anställda

Julgåva, jubileumsgåva och minnesgåva från arbetsgivare är under vissa förutsättningar skattefria för den anställde. Skattefriheten gäller inte gåvor

som lämnas i pengar. Med pengar jämställs andra betalningsmedel som check, postväxel, presentkort som inte avser en bestämd vara, m m.

Julgåva
En julgåva får inte överstiga värdet av 450 kronor inkl. moms, vilket f n är skattefritt.

Jubileumsgåva
Med jubileumsgåva avses gåva till anställda när företaget firar 25-, 50-, 75- eller 100-årsjubileum. Värdet av jubileumsgåvan får inte överstiga 1 350 kronor inkl. moms vilket f n är skattefritt för den anställde.

Hedersbelöning
Den som arbetat i landstinget i 30 år eller 25 år vid pensionering får en gåva till ett i förväg bestämt värde samt en inbjudan till middag i Blå hallen Stockholms stadshus.

Minnesgåva
Med minnesgåva menas gåva som lämnas till varaktigt anställda vid särskild högtidsdag, t ex vid den anställdes 50-årsdag, efter längre tids anställning (25 år eller mer), eller vid anställnings upphörande. (Med varaktigt anställda anses anställda med en sammanlagd anställningstid som uppgått till minst sex år.) En minnesgåva är skattefri för den anställde förutsatt att värdet på gåvan inte överstiger 15 000 kronor inkl. moms och att den inte ges vid mer än ett tillfälle utöver det vid anställningens upphörande. Minnesgåva som skänks av landstingets förvaltningar och bolag bör inte överstiga värdet av 2 000 kronor inkl. moms.

Landstingsfullmäktige eller dess presidium fattar beslut om gåva med värde överstigande 5 000 kronor och upp till värdet av 10 000 kronor inkl. moms.

LÄS MER

Transparency International Sverige - www.transparency-se.org

Sveriges Kommuner och Landsting- www.skl.se/korruption

Sveriges Kommuner och Landsting, *Om mutor och jäv- en vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner, 2012-09-01*

Institutet Mot Mutor (IMM)- www.institutetmotmutor.se - Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, mm

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Svensk kod för bolagsstyrning

Kammarkollegiet, *Att förebygga korruption- i offentlig upphandling* (2011:11)

Slutbetänkande av Informationshanteringsutredningen, *Myndighetsdatalag*, SOU 2015:39

Prop. 2011/12:79- En *reformerad mutbrottslagstiftning*

Betänkande av utredning om mutor, *Mutbrott*, SOU 2010:38

Brottsförebyggande rådet, Brå (2010:9) – *Karteller och korruption- otillåten påverkan mot offentlig upphandling*

Brytting, T mfl.- (2011) *The anatomy of Fraud and Corruption*

Cars, T (2001)- *Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring*

Statskontoret Köpta relationer- Om korruption i det kommunala Sverige (2012:20)

Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm, Dir. 2013:16, SOU 2014:31

TCO- Rätten att slå larm. En handbok om yttrandefrihet på jobbet- råd för whistleblowers – www.tco.se

Överenskommelse för att motverka mutor och korruption (ÖMK)- mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn.

Centrala samverkansgruppen

UTDRAG FRÅN
MINNESANTECKNINGAR
2016-10-12

LS 2015-1342

Utdrag ur minnesanteckningarna förda vid möte med centrala samverkansgruppen den 12 oktober 2016

Punkt 3

Slutbehandling av Policy och riktlinjer för antikorruption och representation inom Stockholms läns landsting, LS 2015-1342

Centrala samverkansgruppen har tagit del av landstingsdirektörens tjänsteutlåtande, LS 2015-1342 Policy och riktlinjer för anti-korruption och representation inom Stockholms läns landsting, med bilagor.

På Centrala samverkansgruppens möte den 13 januari lämnades muntlig information i ärendet. På dagens möte svarade tillförordnade landstingsdirektören Anne Rundquist på frågor.

Arbetsgivaren konstaterar att ärendet härmed är slutbehandlat.

Vid protokollet
Lena Halvardson Rensfelt

Exp.
Akten
Landstingsstyrelsen