Region Stockholm

39

Yttrande över förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation

HSN 2020-0516

Hälso- och sjukvårdsnämnden
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen
Kansli
Linda Jakobsson

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2020-11-26

HSN 2020-0516

Hälso- och
sjukvårdsnämnden

Yttrande över förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation

Ärendebeskrivning
Ärendet innehåller förslag till yttrande över remitterat förslag till riktlinjer för anti-korruption och representation.

Beslutsunderlag
Hälso- och sjukvårdsdirektörens tjänsteutlåtande
Remiss Riktlinjer för anti-korruption och representation RS 2020-0266
Remiss PM Riktlinjer för anti-korruption och representation

Förslag till beslut
Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar följande:

> Hälso- och sjukvårdsnämnden antar hälso- och sjukvårdsdirektörens tjänsteutlåtande som nämndens yttrande och överlämnar det till regionstyrelsen.

Förvaltningens motivering till förslaget
Bakgrund
Regionstyrelsen, Rotel 1 har den 27 mars remitterat förslag till Riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm. I remissen ligger att Rotel 1 vill ha synpunkter på förslaget. Med anledning av pandemin har den ursprungliga remisstiden förlängts till och med den 20 december 2020.

Överväganden
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen ser positivt på förslaget. Förutom behovet av förtydliganden/uppdateringar av riktlinjerna bidrar översynen till att riktlinjerna synliggörs inom berörda nämnder och förvaltningar. Förvaltningen har både en del övergripande synpunkter som följer efter nästa rubrik. Därutöver finns ett antal förslag och frågor som tas upp i tur och ordning utifrån uppställningen i förslaget.

Övergripande
För att göra riktlinjerna än mer lättillgängliga och upplevas relevanta för den enskilde vore det positivt om riktlinjerna skrevs med ett mer direkt tilltal. Därtill vore det bra med en språklig genomgång i syfte att använda ett enklare språk. Där det skrivs ”han eller hon” skulle det göra texten mer flytande om det byttes mot ”hen”.

Genomgående vore det bra med fler exempel och praktisk tillämning: hur ska den enskilde konkret agera i olika situationer. Även om exemplen inte kan bli heltäckande kan de bidra till reflektion. Det vore också önskvärt att annars/också till riktlinjerna bilägga en konkret vägledning i form av exempel eller frågor för diskussion på exempelvis arbetsplatsträffar (APT).

Förvaltningen vill också lyfta frågan om inte riktlinjen borde delas i två för att tydliggöra att det delvis är ganska olika saker den behandlar. En om anti-korruption och en om intern representation (del 5 i förslaget).

Inledning och syfte
Det vore önskvärt med en ännu tydligare inledning där det mer allmänt beskrivs vad som är grunden för anställda vid en myndighet i detta avseende och att begreppen ”gott omdöme” och ”etiskt förhållningssätt” ges ett tydligt sammanhang. Delar av det som står i 4.1 skulle passa bättre i inledningen till hela riktlinjen. Bra också om det klargörs hur lagstiftning och riktlinjen förhåller sig till varandra, att Region Stockholm kan ställa högre krav än vad lagstiftningen gör och att något mycket väl kan vara olämpligt utan att för den skull vara brottsligt.

Tillämpning
Rubriken är inte riktigt rättvisande för vad stycket gäller. Eventuellt skulle det vara bättre att skriva ”Vem omfattas?” som en rubrik och sen en till rubrik ”kompletterande regler” eller liknande där de nästkommande styckena sorteras in. När det beskrivs vilka som omfattas av reglerna är det önskvärt att ytterligare tydliggöra vad som gäller för inhyrd personal. Gäller det angivna oavsett omfattning på uppdraget osv.

Korruption
Under 4.1 skulle det eventuellt kunna tillföras ett resonemang om att det också kan handla om att erbjudas förmåner senare, exempelvis ett jobberbjudande. I stycke tre anges ”företag eller privatpersoner”. Rimligen gäller väl detta även organisationer, stiftelser etc.

Under 4.3 skulle det kunna förtydligas vad som gäller när lag (2008:962) om valfrihetssystem (LOV), tillämpas - är det att betrakta som en ”pågående upphandling”?

Under 4.5 följer ett stycke där det vore extra klargörande med ett mer direkt tilltal ”Du som arbetar i Region Stockholm ska aldrig ta emot…” och så punktlista så att det öppnar upp för så lite tveksamheter som möjligt.

Under 4.6 används både begreppen ”närmsta chef” och ”högre chef”. Kan missuppfattas om högre chef både syftar på ens närmsta chef och chefer över denne eller om närmsta chef inte ingår i benämningen ”högre chef”.

Under 4.6.1 och stycket som heter ”Gåvor och julgåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar” är det bra om det inte bara står avdelning om det även kan vara en mindre grupp, tex arbetsgrupp eller enhet som mottar en gåva. Önskvärt om det kan förtydligas hur medarbetaren ska agera om den blir erbjuden en gåva såsom beskrivs i stycket ”Gåvor och förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare”.

Representation, gåvor mm
Under 5.1 ska ”myndighetsövning” troligen ändras till ”myndighetsutövning”.

Sist i stycke 5.2 föreslås att ordet ”personlig” byts mot ”privat”. Förvaltningen ser gärna att det beskrivs vad som gäller om inhyrd personal exempelvis bjuder på fika på möten. Är det frekvensen som avgör?

I 5:3 vore det önskvärt med ett förtydligande vad som krävs för att något ska anses vara regelbundet.
I sista stycket under 5.3 är det oklart om ”undantag från ovan nämnda…” syftar på endast det som står under ”planeringsdagar” eller om det gäller allt som anges i 5.3.

Jäv
Det behövs en tydligare förklaring vad jäv är ungefär som följer. ”Med jäv menas ett en person kan tänkas vara partisk eller att det kan finnas någon särskild omständighet som kan tänkas rubba förtroendet för hens opartiskhet. För att det ska föreligga jäv räcker det att det kan finnas skäl att misstänka partiskhet”. Därtill ett resonemang om vilka förhållanden det kan gälla, vad gäller exempelvis vid vänskap. Det är tydligt att ansvaret ligger på den enskilde att själv anmäla jäv men hur agerar jag som kollega om jag tycker att en kollega själv borde inse att jäv föreligger.

Bilaga
Varför är det olika belopp för extern representation offentlig sektor och privat sektor? Eftersom återhållsamhet med offentliga medel anges som anledning till den allmänt återhållsamma hållningen borde den anledningen vara lika starkt oavsett offentligt/privat? Om det finns anledning till uppdelning bör det anges.

Ekonomiska konsekvenser
Förslaget i sig innebär inte några ekonomiska konsekvenser men efterlevnad av riktlinjerna leder till återhållsamhet och därmed positiva ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för patientsäkerhet
Förslaget innebär oförändrade konsekvenser för patientsäkerheten.

Konsekvenser för jämlik och jämställd vård
Förslaget innebär oförändrade konsekvenser för jämlik och jämställd vård.

Miljökonsekvenser
Förslaget innebär oförändrade konsekvenser för miljön.

Administrativa konsekvenser
Förslaget innebär i sig inga administrativa konsekvenser för vårdgivare.

Björn Eriksson
Hälso- och sjukvårdsdirektör

Margareta Tufvesson
Avdelningschef

Beslutet ska skickas till
Regionstyrelsen

Godkänd av Björn Eriksson, 2020-11-26

Region Stockholm

Regionledningskontoret

REMISS-PM
2020-03-27

RS 2020-0266

Riktlinjer för antikorruption och representation

Remiss-PM

Innehållsförteckning

1. Regionledningskontorets förslag och motivering 3
1.1 Sammanfattning 3
1.2 Bakgrund 3

2. Riktlinjer för anti-korruption och representation 3
2.1 Generella synpunkter 3
2.2 Inledande texter 4
2.3 Tillämpning 4
2.4 Korruption 4
2.5 Muta 5
2.6 Representation 5

3. Ekonomiska konsekvenser 5

1. Regionledningskontorets förslag och motivering

1.1 Sammanfattning

Ärendet utgörs av ett förslag till revidering av riktlinjer för antikorruption och representation med tillhörande bilaga.

De nya reglerna föreslås beslutas i samband med budgetbeslutet för 2020.

Regionledningskontoret avser föreslå regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

> Förslag till riktlinjer för antikorruption och representation fastställs vilka ersätter Stockholms läns landstings riktlinjer för anti-korruption och representation (LS 2015-1342).

1.2 Bakgrund

De nu gällande riktlinjerna för anti-korruption och representation beslutades av dåvarande landstingsfullmäktige 2016 (LS 2015-1342).

Efter det att uppförandekod för Region Stockholm arbetades fram och beslutades under 2019 (LS 2017-1198) har riktlinjerna för anti-korruption och representation setts över och behov har uppkommit att i vissa delar revidera riktlinjerna, framförallt i förtydligande syfte.

Tidplanen för ärendet innebär att förslag till reviderade riktlinjer avses behandlas vid fullmäktiges sammanträde den 17 november 2020.

I denna promemoria ges en redogörelse för de föreslagna ändringarna.

2. Riktlinjer för anti-korruption och representation

2.1 Generella synpunkter

I riktlinjerna för anti-korruption och representation har innehållet setts över och justerats framförallt i förtydligande syfte. Justeringar har gjorts för att öka förståelsen sant för att utveckla vissa delar. En stor del av riktlinjerna är dock oförändrade. Vidare har vissa mer formella och redaktionella justeringar vidtagits, såsom att Stockholms läns landsting bytts ut till Region Stockholm.

2.2 Inledande texter

I de inledande avsnitten i riktlinjer för anti-korruption och representation har förtydligats vad syftet med riktlinjerna är utifrån vikten av att å ena sidan samverka med externa aktörer inom ramen för Region Stockholms uppdrag och å andra sidan iaktta gott omdöme och försiktighet vid sådan samverkan då ett etiskt förhållningssätt är av yttersta vikt för en långsiktig hållbar verksamhet samt för att upprätthålla förtroendet för Region Stockholms verksamhet.

2.3 Tillämpning

Under tillämpning har hänvisning gjorts till två andra dokument som är tillämpliga tillsammans med riktlinjerna för anti-korruption och representation. Den ena hänvisningen sker till överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laboratorietekniska industrin, kallade samverkansreglerna, om vad som gäller när hälso- och sjukvårdens och industrins medarbetare och chefer ska samverka med varandra inom olika områden. Sveriges Kommuner och Regioner, Läkemedelsindustri-föreningens Service AB, Swedish Medtech och Swedish Labtech har kommit överens om gemensamma regler för hur medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvård och industri ska samverka och interagera med varandra.

Den andra hänvisningen sker till Institutet mot mutors (IMM) kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, den s.k. näringslivskoden. IMM, har sedan sin tillkomst verkat för självreglering som medel att bekämpa korruption i samhället. Koden skapades inom ramen för arbetet med den nya mutbrottslagstiftningen och ska ses som ett komplement till lagstiftningen. Koden avser omfatta alla bokföringsskyldiga företag, inklusive offentligt ägda bolag, och omfattar alla typer av förmåner. Hänvisning sker till näringslivskoden för att förtydliga att bolagen inom Region Stockholm har att tillämpa koden i sin verksamhet.

Det finns skäl att under tillämpning hänvisa till dessa dokument eftersom de är sammankopplade och bör tillämpas tillsammans med riktlinjer om anti-korruption och representation för de nämnder och bolag som berörs av dokumenten.

2.4 Korruption

Under rubriken korruption har förtydligande text lagts till för att förklara hur begreppet korruption kan beskrivas i vidare mening. Korruption är ett svårt begrepp och kan bestå av flera olika beteenden, såväl brottsliga som

olämpliga beteenden. Det finns därför anledning att utveckla innebörden något i riktlinjerna.

2.5 Muta

I texten om mutor har texten förenklats och förtydligats i syfte att få texten mer läsbar.

2.6 Representation

Under avsnittet som rör representation har flera förtydliganden skett i syfte att öka förståelsen för vad representation är, framförallt vad gäller intern representation. Kopplingen till förmånsbeskattningsreglerna i skattelagstiftningen har beskrivits och det har tydliggjorts att som utgångspunkt bör intern representation inom Region Stockholm inte föranleda förmånsbeskattning för den anställde.

3. Ekonomiska konsekvenser

Bedömningen är att revidering av riktlinjerna för antikorruption och representation inte medför några ökade kostnader.

Region Stockholm

Diarienummer
RS 2020-0266

Remiss

Riktlinjer för anti-korruption och representation

Gäller för Region Stockholm

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

1. Inledning

Samverkan med externa aktörer är en viktig del av Region Stockholms arbete och uppdrag. Vid sådan samverkan ska förtroendevalda och medarbetare i Region Stockholm visa gott omdöme. Ett etiskt förhållningssätt är av yttersta vikt för en långsiktig hållbar verksamhet samt för att upprätthålla ett förtroende för Region Stockholms verksamhet.

2. Syfte

Dessa riktlinjer konkretiserar uppförandekod för Region Stockholm i de delar som rör anti-korruption och representation och fastställer hur förtroendevalda och medarbetare ska bete sig när det gäller att erbjuda eller ta emot förmåner/representation. Även lagstiftning rörande mutor och jäv tas upp.

3. Tillämpning

Riktlinjerna omfattar förtroendevalda, anställda och inhyrd personal[1] i Region Stockholms nämnder, bolag samt stiftelser där Region Stockholm är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen.

Region Stockholm omfattas också av överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laboratorietekniska industrin, kallade samverkansreglerna, om vad som gäller när hälso- och sjukvårdens och industrins medarbetare och chefer ska samverka med varandra inom olika områden. Parter är Sveriges Kommuner och Regioner, Läkemedelsindustriföreningen, Swedish Medtech och Swedish Labtech. Vid eventuella motstridigheter mellan innehållet i samverkansreglerna och dessa riktlinjer gäller dock dessa riktlinjer först.

Region Stockholms bolag ska också följa Institutet mot mutors (IMM) kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, den s.k. näringslivskoden.

4. Korruption

4.1 Allmänt

Transparency International Sverige definierar korruption som att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning.

[1] Nedan kallade medarbetare.

Beteendena kan utgöra brott av olika slag, såsom exempelvis mutbrott, stöld, förskingring, tjänstefel och trolöshet mot huvudman.

Oetiskt beteende som kan skada allmänhetens förtroende för Region Stockholm har dock en vidare betydelse och omfattar beteenden som strider mot Region Stockholms värderingar och kultur. Att inte följa Region Stockholms styrande dokument och visa gott omdöme kan i vid mening också betraktas som oetiskt beteende.

Den offentliga förvaltningen arbetar på invånarnas 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 lagligt stöd. Detta innebär att förtroendevalda och medarbetare i Region Stockholm 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.

Region Stockholm är en stor aktör som dagligen samverkar med olika aktörer, såväl i Sverige som i andra länder vilka kan ha skiftande lagar och kultur. Samverkan som leder till nytta för Region Stockholm och dess invånare är en viktig del av Region Stockholms uppdrag. Det är dock också viktigt att förtroendevalda och medarbetare alltid iakttar försiktighet och ett etiskt förhållningssätt vid externa kontakter vid alla tillfällen.

4.2 Om mutor

Mutbrott regleras i brottsbalken. 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. Invånarna måste kunna lita på att en förtroendevald eller en medarbetare inom Region Stockholm vid sitt beslutsfattande inte påverkas av att han eller hon får personlig vinning av att fatta beslut med ett visst innehåll.

4.3 Straffbestämmelserna om mutor

I 10 kapitlet i brottsbalken finns bestämmelser om mutbrott. Dessa regler innebär i huvudsak följande:

Tagande av muta
En förtroendevald, medarbetare eller en uppdragstagare får inte ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Givande av muta
Det är inte tillåtet att åt en förtroendevald, medarbetare eller en uppdragstagare lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Handel med inflytande
Det är inte tillåtet att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka någon som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling eller att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till någon för att denne ska påverka beslutsfattaren vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

4.4 Otillbörlig gåva eller förmån

I lagtexten om mutbrott anges som förutsättning för straffansvar att den förmån som någon fått är otillbörlig, både vid tagande och 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. En utgångspunkt är att en förmån är otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

4.5 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 medarbetare i Region Stockholm 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.
• Enklare symbolisk uppvaktning på högtidsdagar eller vid längre tids sjukdom.

4.6 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 förtroendevalda och medarbetare är särskilt utsatta, exempelvis de som arbetar med upphandling, avtalsförhandlingar, de som har kontakter med leverantörer vid tillämpning av avtal, övervakning, besiktning och kontroll samt anställd personal inom hälso- och sjukvård. En person kan riskera att bli mutad såväl före, under som efter uppdraget eller anställningen. Förtroendevalda och medarbetare 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 det råder osäkerhet kring hur en gåva eller förmån bör hanteras ska närmaste chef kontaktas (att en högre chef informerats om och godkänt mottagande av gåva etc. medför dock inte automatiskt straffrihet). Nedan är endast en exemplifiering och inte någon uttömmande lista på situationer där mutbrott kan bli aktuella.

Kontanter
Förmåner i form av kontanter får inte tas emot.

Måltider
Representationsmåltider får bara undantagsvis accepteras. Enstaka, icke regelbundna och inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet är tillåtna om de har ett verksamhetsrelaterat inslag. Jullunchер bör inte mottas. Måltiden får inte vara det huvudsakliga syftet med mötet.

Under pågående upphandling ska särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från möjlig leverantör iakttas och måltider får då inte accepteras.

Försiktighet bör också iakttas vid ofta återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer eller företag/myndighet.

Studiebesök, kurser och konferenser
Innehållet i studiebesök, kurser och konferenser som erbjuds gratis eller till rabatterat pris ska alltid vara till nytta för Region Stockholm för att deltagande ska kunna komma ifråga. En bedömning om deltagande ska ske utifrån den relevans arrangemanget har. Studiebesök, kurser och konferenser ska som huvudregel betalas av arbetsgivaren. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar. För ytterligare information, se riktlinjer för resor och möten i tjänsten.

Gåvor och julgåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar
Symboliska julgåvor av mindre värde som exempelvis ges till en hel avdelning bör normalt kunna accepteras, såsom t.ex. julgodis. Personliga julgåvor bör inte mottas från externa aktörer oavsett värde. Symboliska gåvor av mindre värde i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras.

Gåvor och förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare
Gåvor med ett ekonomiskt värde är inte tillåtet att ta emot i hälso- och sjukvården annat än om värdet är litet, såsom att en enskild eller anhörig vill visa uppskattning för utförd vård genom att överlämna något av litet ekonomiskt värde, t.ex. blommor eller choklad till en avdelning eller liknande och som inte riktar sig till en viss person.

Om en medarbetare inom hälso- och sjukvården får vetskap om att patient avser att testamentera egendom till en medarbetare, ska denne klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget.

Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från en leverantör vars huvudleverans är riktad till Region Stockholm, såsom renovering av privat bostad av en entreprenör som utför entreprenaduppdrag för Region Stockholm.

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
Erbjudande till förtroendevalda och anställda om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden, t.ex. att resa eller att låna en sportstuga, båt eller fordon är inte tillåtet att ta emot. Bonuspoäng som intjänas i tjänsten får endast användas i tjänsten.

4.7 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en förtroendevald eller medarbetare 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?
• Vad är det för typ av förmån och vad är det ekonomiska värdet på förmånen?
• Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamheter uppstå ska utgångspunkten vara att förmånen är otillåten. När en situation uppstår där det föreligger tveksamheter om en förmån är tillåten eller inte ska kontakt tas med närmaste chef eller jurist i förvaltningen/bolaget. Det ska dock noteras 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 policyer, lagar och etiska regler som gäller i Sverige och Region Stockholm även ska följas på utlandsresan. För det fall den lokala lagstiftningen är strängare än den i Sverige gäller den lokala i utlandet.

5. Representation, gåvor m.m.

5.1 Allmänt om representation

Representation kan omfatta mat, dryck, gåvor och uppvaktningar. Det kan vara i form av internrepresentation för förtroendevalda och medarbetare. Representation kan också ske i form av extern representation i syfte att inleda eller utveckla relationer som är viktiga för Region Stockholm. Extern representation kan även vara ett led i marknadsföring och i näringslivsfrämjande åtgärder.

Skälet till att det finns behov av restriktivitet vid representation är bland annat risk för mutor. Representation vid myndighetsövning och upphandling ska därför undvikas helt. Vidare är det av vikt att beakta skattelagstiftningen utifrån vad som utgör en personlig levnadsomkostnad och vad som är en skattefri förmån från arbetsgivaren. Huvudregeln enligt skattelagstiftningen är att förmåner som utges av arbetsgivaren är skattepliktiga. Dock är representationsförmåner, personalvårdsförmåner samt vissa förmåner och gåvor undantagna från beskattning.

All representation i Region Stockholm ska kännetecknas av måttfullhet och får inte vara lyxbetonad. En utgångspunkt för representation i Region Stockholm är att representation inte får leda till förmånsbeskattning för den enskilde. Det finns dock tillfällen då exempelvis en kostförmån uppkommer för den enskilde då Region Stockholm har betalat för en anställds måltid. Vid sådana tillfällen ska förmånen redovisas av den anställde.

Representationen inom Region Stockholm ska ske i huvudsak utan alkohol. Starköl och vin är dock tillåtet vid särskilda tillfällen i samband med måltid, t.ex. vid hedersbelöningar eller vid bjudningar med utländska gäster. Spritdrycker är inte tillåtna. Alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.

5.2 Extern representation

Extern representation uppkommer vid arrangemang som sker tillsammans med utomstående organisationer, företag och enskilda personer. Det kan exempelvis vara fråga om representation som ett led i samband med förhandlingar med en extern aktör.

All extern 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 i Region Stockholm. Det gäller både tidpunkt och plats för representationen samt de personer mot vilka representationen riktar sig.

Ofta och regelbundet återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer ska undvikas.

Det bör inte vara flera deltagare från Region Stockholm än utomstående gäster.

Representation omfattar inte utgifter för sällskapsliv av personlig natur varför exempelvis representation i hemmet inte ska förekomma.

5.3 Intern representation

Intern representation riktar sig inåt mot Region Stockholms förtroendevalda och medarbetare och rör deltagare som arbetar i Region Stockholms nämnder och bolag. Med intern representation avses personalfester, informationsmöten, interna kurser och planeringskonferenser. För att sådana aktiviteter inte ska föranleda förmånsbeskattning för en anställd krävs att sammankomsterna är tillfälliga och kortvariga. **Detta innebär att det ska vara fråga om aktiviteter som inte hålls med viss regelbundenhet.** Annan intern representation ska inte förekomma. Detta innebär bland annat att kaffebröd, frukost eller lunch inte ska erbjudas vid löpande återkommande möten, dvs. vid arbetsmöten, avdelningsmöten, enhetsmöten etc.

Arbetsgivaren ska inte heller bjuda på t.ex. idrotts- eller underhållningsevenemang.

Interna kurser och informationsmöten
Fri kost vid intern representation, till exempel informationsmöten med personalen och interna kurser, är skatte- och avgiftsfri under förutsättning att sammankomsterna kan bedömas som intern representation. För att reglerna om skattefri kost ska gälla krävs att det är fråga om sammankomster som är tillfälliga och kortvariga med gemensamma måltidsarrangemang.

Personalfest, julfest och julbord för anställda
Måltider som till exempel julbord är en skattefri förmån för förtroendevalda och medarbetare om det är fråga om intern representation enligt skattelagstiftningen, till exempel en personalfest.

Planeringsdagar
Planeringsdagar som är motiverade utifrån verksamhetsskäl får som huvudregel ske högst två gånger per år och bör ske utan övernattning. Måltidsarrangemangen i samband med planeringsdagar ska vara gemensamma.

Undantag från det ovan nämnda 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.

5.4 Redovisning och rutiner

Respektive nämnd, bolag eller styrelse ansvarar för representationen inom sitt verksamhetsområde och definierar vem som fattar beslut om representation. Aktuella belopp för representationsmåltider anges i bilaga. Syftet med representationen samt förteckning över deltagare måste alltid redovisas och bifogas verifikationen. Det ska framgå vilka personer som deltagit och vad representationstillfället omfattade för kostnader (lunch, middag eller annat). Kostnaderna för representation redovisas av varje nämnd/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. Godkännande av faktura får inte ske vid eget deltagande utan ska överlåtas till närmaste chef.

5.5 Gåvor från arbetsgivaren

Huvudregeln är att gåvor från arbetsgivaren är skattepliktiga. Undantaget är julgåvor, jubileumsgåvor och minnesgåvor däribland Region Stockholms hedersbelöning. En sådan gåva är skattefri så länge gåvans värde, det vill säga marknadsvärdet inklusive moms, inte överstiger vissa beloppsgränser. Vilka beloppsgränser som gäller beror på vilken typ av gåva det är. Om värdet överstiger dessa beloppsgränser är gåvan skattepliktig från första kronan.

I bilaga anges beloppsgränser för julgåvor, jubileumsgåvor m.m. till anställda.

6. Jäv

6.1 Allmänt om jäv

Jäv faller normalt också under begreppet korruption. Jävsbestämmelserna handlar om att förhindra att förtroendevalda och medarbetare ska hamna i situationer där det finns risk att kraven på saklighet och objektivitet inte upprätthålls vid genomförande av Region Stockholms uppdrag.

Reglerna om jäv för förtroendevalda och medarbetare inom Region Stockholm följer av förvaltningslagen och kommunallagen. Lagarna talar om när en förtroendevald eller medarbetare 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 och deltar i handläggningen. Jäv föreligger exempelvis i situationer där saken angår en person själv eller någon närstående eller om ärendets utgång kan medföra nytta eller skada för den personen eller någon närstående.

6.2 Effekten av att jäv föreligger

Om en person är jävig får denne inte delta i handläggningen av ärendet. Det innebär att den personen normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet alls. Den som är jävig får därmed inte heller närvara när ärendet behandlas och/eller beslutas. Det är viktigt att inte heller delta i diskussioner om ärendet. Om någon som är jävig deltar i handläggningen kan beslutet komma att överklagas och ogiltigförklaras på grund av jävssituationen.

Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. Det är viktigt att så tidigt som möjligt 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 förtroendevalda och medarbetare iaktta försiktighet och avstå från att delta i hanteringen av ärendet (försiktighetsprincipen).

7. Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter

En anställd eller förtroendevald bör i första hand ta upp eventuella misstankar om oegentligheter, såsom beteenden i strid med dessa riktlinjer med sin närmaste chef. Annan chef kan också kontaktas och i andra hand kan verksamhetens personalfunktion kontaktas. Medarbetare kan också vända sig till sitt skyddsombud eller sin fackliga representant eller till regelefterlevnadschef/compliance officer lokalt eller centralt. Medarbetare har också alltid rätt att använda sig av sin grundlagsskyddade meddelarfrihet. Misstankar om allvarliga oegentligheter kan också rapporteras öppet eller anonymt till lokal eller central visselblåsartjänst.

Föreligger det misstanke om mutbrott ska polisanmälan göras. Även arbetsrättsliga åtgärder kan komma att övervägas.

Bilaga

Beloppsgränser för representationsmåltider

Region Stockholm ska i enlighet med riktlinjerna vara mycket restriktiv med att såväl erbjuda som ta emot representationsmåltider. Om det förekommer gäller följande begränsningar (beloppen nedan rörande måltider inkluderar serveringsavgift):

Om **Region Stockholm erbjuder**

Extern representation privat sektor	Maxbelopp exkl. moms
Middag, supé	Max 800 kr/person
Lunch	Max 500 kr/person

Extern representation offentlig sektor	Maxbelopp exkl. moms
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

Intern representation	Maxbelopp exkl. moms
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

Om **Region Stockholm tar emot** (både privat och offentlig sektor)

Extern representation	Maxbelopp exkl. moms
Middag, supé	500 kr/person
Lunch	300 kr/person

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

Det är regionstyrelsen 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

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 är skattefritt för den anställde.

Minnesgåva
En minnesgåva är en gåva av minneskaraktär som lämnas till varaktigt anställda i samband med att den anställda uppnår viss ålder (jämna födelsedagar från 50 år och uppåt), längre tids anställning (minst 20 år) eller när anställningen upphör.

Minnesgåvor är skattefria om värdet inte överstiger 15 000 kronor inklusive moms och inte ges vid mer än ett tillfälle utöver när anställningen upphör.

Med varaktigt anställda i samband med minnesgåvor anses anställda med en sammanlagd anställningstid om minst sex år. En förutsättning för att erhålla gåva vid anställningens upphörande är att den anställde har arbetat minst sex år vid Region Stockholm.

Minnesgåva som skänks av Region Stockholms förvaltningar och bolag bör inte överstiga värdet av 2 000 kronor inkl. moms.

Hedersbelöning
Den som arbetat i Region Stockholm i 30 år eller 25 år vid pensionering får en minnesgåva till ett i förväg bestämt värde samt en inbjudan till middag som arrangeras av regionstyrelsen. Se vidare riktlinjer för hedersbelöning.

Övriga gåvor, det vill säga annan gåva från arbetsgivaren än julgåva av mindre värde, sedvanlig jubileumsgåva och skattefri minnesgåva, jämställs med ersättning för utfört arbete. En sådan gåva är skattepliktig för den anställda.

LÄS MER

Transparency International Sverige - www.transparency-se.org

Sveriges Kommuner och Regioner- www.skr.se/korruption

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

Statskontoret Den statliga värdegrunden (2019)

Statskontoret Jäv i offentlig tjänst (2020)

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