Tillväxt- och regionplaneförvaltningen

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2020-12-03

TRN 2020–0080

*Handläggare:*
Marie Andersson

Tillväxt- och
regionplanenämnden

# Yttrande över riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm

## Ärendebeskrivning

Rotel I har remitterat förslag till Riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm (RS 2020–0266) för yttrande senast den 20 december 2020.

## Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteutlåtande, 2020-12-03
Förslag till yttrande, 2020-12-03
Remissversion Riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm, RS 2020–0266

## Förslag till beslut

Tillväxt- och regionplanenämnden föreslås besluta följande:

1. Yttrande över Riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm, TRN 2020–0080, godkänns och överlämnas till regionstyrelsen.

2. Paragrafen justeras omedelbart

**Förvaltningens förslag och motivering**

*Bakgrund*

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

Samverkan med externa aktörer är en viktig del av Region Stockholms arbete och uppdrag. Vid sådan samverkan ska förtroendevalda och medarbetare för 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.

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

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra tillämpning av uppförandekoden med beaktande av 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. Ett etiskt förhållningssätt är av yttersta vikt för en långsiktig hållbar verksamhet samt för att upprätthålla förtroendet för Region Stockholms verksamhet.

Riktlinjerna konkretiserar uppförandekod för Region Stockholm i de delar som rör anti-korruption och representation och fastställer hur förtroendevalda och medarbetare ska förhålla sig när det gäller att erbjuda eller ta emot förmåner/representation. Även lagstiftning rörande mutor och jäv tas upp i förtydligande syfte, samt kopplingen mellan representation och skatteeffekter för personalen beskrivs. Till stor del är riktlinjerna oförändrade.

*Överväganden*

Förvaltningen ser positivt på att Riktlinjer för anti-korruption och representation inom Region Stockholm uppdateras och förtydligas.

Uppförandekoden är ett viktigt styrdokument. Samverkan förekommer frekvent med såväl interna som externa aktörer i det dagliga arbetet på förvaltningen. Korruption kan förekomma i många former. Riktlinjen ger konkreta svar på hur korruption kan se ut, vilka risker den medför samt hänvisar till källor i de fall behov av ytterligare stöd föreligger.

Förvaltningen ser även fördelar med att riktlinjen förtydligar såväl uppförandekoden och dess kopplingar till lagstiftning som representationsreglernas koppling till skattelagstiftningen. Att de olika regelverken samlas i riktlinjen underlättar förståelsen och ger en god grund för effektiv och ändamålsenlig hantering.

**Ekonomiska konsekvenser av beslutet**
Beslutet bedöms inte innebära några ekonomiska konsekvenser för Region Stockholm.

**Miljökonsekvenser av beslutet**
I enlighet med Region Stockholms miljöpolitiska program, Miljöprogram 2017–2021 har hänsyn till miljön beaktats och det bedöms att en särskild miljökonsekvensbedömning i detta ärende inte är relevant.

Hanna Wiik
Förvaltningschef

Marie Andersson
Controller

Tillväxt- och regionplanenämnden

FÖRSLAG TILL YTTRANDE
2020-12-03

TRN 2020–0080

Regionstyrelsen
registrator.rlk@sll.se

# Yttrande över Riktlinjer för anti-korruption och representation för Region Stockholm

## Inledning

Tillväxt-och regionplanenämnden har beretts möjlighet att yttra sig beträffande remiss av uppdaterade Riktlinjer för anti-korruption och representation i Region Stockholm (RS 2020–0266).

## Synpunkter

Tillväxt- och regionplanenämnden ser positivt på att riktlinjer för anti-korruption och representation uppdateras och förtydligas.

Tillväxt- och regionplanenämnden anser att det är av stor vikt att arbetet mot anti-korruption bedrivs på ett tydligt, enhetligt och integrerat sätt inom Region Stockholm, och att riktlinjen kommer vara ett bra stöd när det gäller tillämpning av uppförandekoden.

Nämnden ser även fördelar med att riktlinjen förtydligar såväl begrepp i uppförandekoden och dess kopplingar till lagstiftning som representationsreglernas koppling till skattelagstiftningen. Att de olika regelverken samlas i riktlinjen underlättar förståelsen och ger en god grund för effektiv och ändamålsenlig hantering.

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. Jullunchеr 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.