POLICY
MOTVERKANDE AV GIVANDE OCH TAGANDE AV MUTOR
2024-01-31

1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

Mangold bedriver ett aktivt arbete för att undvika att Mangold eller dess anställda gör sig skyldiga till mutbrott. Med mutbrott avses att ta emot eller lämna otillbörliga förmåner. Riktlinjerna har sin utgångspunkt i Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet (”Näringslivskoden”) som är antagen och utgiven av Institutet mot mutor.

Alla slags förmåner omfattas av dessa riktlinjer. En förmån har generellt sett ett ekonomiskt värde, men även förmåner av enbart personligt värde omfattas. Förmåner som enbart har ett personligt värde, men som kan utgöra muta är exempelvis utmärkelser, medlemskap i exklusiv klubb eller förordande till en tjänst. Gemensamt för att en förmån ska anses utgöra en muta är att den ska anses som otillbörlig.

2. ANSVARSFÖRDELNING

Mangolds förebyggande arbete för att motverka mutbrott består i att upprätta policy mot givande och tagande av mutor, i utbildning av anställda avseende riktlinjernas innehåll och tillämpning, samt i ett löpande arbete för en företagskultur mot mutor som genomsyrar verksamheten. Samtliga anställda ansvarar själva att iaktta försiktighet när de ger eller tar emot en förmån. Chefer ansvarar för att omedelbart rapportera eventuella överträdelser till Compliance-funktionen. Compliance-funktionen ansvarar för att löpande övervaka att policyn efterlevs och att genomföra stickprov i de fall det bedöms nödvändigt.

Om det kommer till Mangolds kännedom att en motpart agerar eller har agerat på ett olagligt eller oetiskt sätt ska den affärsansvarige göra en bedömning av huruvida Mangold ska avböja framtida affärer eller samarbete. Rapportering ska även ske till Compliance eller CEO.

3. MUTBROTT

Nedan följer en kortare sammanfattning av de mutbrott som finns enligt svensk lag; tagande av muta, givande av muta, handel med inflytande samt vårdslös finansiering av muta och vad de respektive brotten innebär samt de rättsliga konsekvenserna.

Enligt 10 kap. 5 a § brottsbalken (1962:700) 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. Detta gäller även om personen gör det för annan än sig själv. En förmån är mottagen när den har kommit mottagaren till handa och mottagaren har accepterat den genom att ge uttryck för sin vilja att behålla den eller på annat sätt förfoga över förmånen. Observera att det är arbetstagaren som döms för brottet.

Enligt 10 kap. 5 b § brottsbalken döms den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån för givande av muta. Det straff som kan utdömas för givande av muta är böter eller fängelse i högst två år. Ett givande av muta föreligger i regel när personen har frånhänt sig förmånen till mottagaren, oberoende av om den har mottagits eller accepterats. Brottet är fullbordat redan vid försök att muta någon.

Enligt 10 kap. 5 d § brottsbalken döms person för handel med inflytande till böter eller fängelse i högst två år om denne tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Enligt 10 kap. 5 e § brottsbalken döms näringsidkare för vårdslös finansiering av mutbrott om bolaget tillhandahåller pengar eller andra tillgångar åt någon som företräder näringsidkaren i en viss angelägenhet och därigenom av grov oaktsamhet främjar givande av muta, grovt givande av muta eller handel med inflytande i den angelägenheten.

4. TILLÅTNA FÖRMÅNER

Som utgångspunkt är det tillåtet att ta emot en förmån från anställd eller uppdragstagare i ett annat företag och lämna, utlova eller erbjuda en förmån till anställda eller uppdragstagare i ett annat företag förutsatt att det sker öppet, förmånen

är måttfull och förmånen inte i övrigt är sådan att den typiskt sett kan anses vara beteendepåverkande för den anställdes eller uppdragstagarens sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller uppdrag. Är parterna i affärs- och/eller avtalsförhandlingar ska större försiktighet iakttas.

Måltider där huvudsyftet är att utbyta information, måttfulla uppvaktningar på jämna födelsedagar och vid sjukdom, mindre varuprover samt prydnadsföremål utan större marknadsvärde är exempel på sådant som normalt är tillåtet. Alkohol i samband med kundträffar är endast tillåtet i måttlig grad med hänsyn till bland annat pris och kvantitet.

Särskild försiktighet ska iakttas om:

a) förmånen har ett högt värde eller ges frekvent.
b) förmånen inte har ett tydligt samband med mottagarens arbete eller uppdrag.
c) den anställde eller uppdragstagaren bjuds in till evenemang med privat sällskap.
d) förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer.
e) förmånen inte lämnas öppet.
f) förmånen är oproportionerlig i förhållande till syftet med förmånen.
g) förmånen avviker från vedertagna umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ.
h) förmånen initieras av mottagaren.
i) den anställde eller uppdragstagaren erbjuds varor eller tjänster som kan nyttjas privat.
j) förmånen i tiden sammanfaller med affärsförhandlingar med mottagaren.
k) förmånen inte är känd för mottagarens chef.

5. OTILLÅTNA FÖRMÅNER

För att en förmån ska anses vara en muta krävs att den är att anse som otillbörlig. Att i arbetet motta en förmån är inte alltid brottsligt och vad som anses vara otillbörligt beror bland annat på arten av verksamheten samt omständigheterna i övrigt som t.ex. syftet med och värdet av förmånen. Att en företeelse är bruklig eller normal inom t.ex. näringslivet eller enligt lokal sedvänja, innebär inte att en förmån är att anse som tillbörlig.

Det är inte tillåtet att ta emot eller ge en förmån i syfte att framkalla en tacksamhetsskuld eller att göra mottagaren ekonomiskt beroende. Varje transaktion som har förutsättningar att påverka utförandet av vissa uppgifter eller att uppfattas som en belöning för hur uppgifter utförts är otillåtna. Relativt betydande förmåner kan emellertid vara tillåtna om syftet är legitimt och förmånen ingår som ett naturligt och nyttigt led i tjänsteutövningen.

Mangold eller dess anställda får inte ge och/eller ta emot förmåner i avsikt att säkra uppdrag, påverka myndigheter eller annan part som ger fördelar för Mangold eller den enskilda medarbetaren. Anställda hos Mangold ska göra en klar uppdelning mellan sina privata intressen respektive Mangolds intressen för att undvika potentiella konflikter. Mangold tillåter inte mottagande av förmåner som kan innebära en konflikt mellan privata intressen och Mangolds intressen.

Mangold eller dess anställda får inte under några omständigheter ta emot, lämna, utlova eller erbjuda en förmån till anställda eller uppdragstagare i ett annat företag eller offentligt organ om förmånen avser:

a) Penninggåvor, presentkort eller liknande som är att jämställa med kontanter (t.ex. dolda rabatter).
b) Penninglån, ställande av säkerhet (borgensåtagande), eftergift av fordring, amortering, ränta och liknande på villkor som inte är marknadsmässiga.
c) Arbete hos mottagaren eller leverans av varor eller tjänster för privat ändamål och på villkor som inte är marknadsmässiga.
d) Förmåner som är förenade med villkor att utföra något för givaren och som inte är godkända av arbets- eller uppdragsgivaren.
e) Dold provision eller kickback till anställd eller uppdragstagare (dvs. annan än Mangold).
f) Oetiska förmåner.
g) Förfogande över fordon, båt eller fritidsbostad för privat bruk samt helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser.

Det är under alla omständigheter förbjudet att i sin tjänsteutövning hos Mangold ta emot, lämna, utlova eller erbjuda en förmån vad gäller den offentliga sektorn. Det gäller således i alla kontakter med myndigheter, tillståndsgivning och annan närbesläktad verksamhet. Detta gäller i kontakt med både svenska och utländska myndigheter. Förmånen får ej heller

riktas till annan, t.ex. beslutsfattarens kollega eller närstående för att denne ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning (dvs. handel med inflytande).

6. RAPPORTERING

Vid misstanke om att någon anställd på Mangold inte agerar i enlighet med dessa riktlinjer ska detta rapporteras till Compliance och/eller CEO. Sådan rapportering kan ske anonymt, t.ex. genom att anmälan läggs i ett slutet kuvert i postfacket för Compliance och/eller CEO eller genom nyttjande av visselblåsarfunktionen på Mangolds intranät.