

Hifabs uppförandekod

Uppdaterad november 2022



Hifab



Hifab är ett konsultbolag inom fastigheter och samhällsbyggnad. Vi erbjuder oberoende rådgivning och projektledning i projektens alla faser.

Med 75 års erfarenhet av samhällsbyggnad vet vi värdet av att förstå och möta förändring utifrån dagens förutsättningar men med hänsyn till nästa generation. Det medför att vi arbetar aktivt för att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt.

Vår uppförandekod är baserad på Global Compact och omfattar principer om miljö, arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter och antikorrupcion. Den innehåller även vår antikorrupcionspolicy och fungerar som en vägledning för samtliga medarbetare på Hifab.

Om uppförandekoden

Vår uppförandekod fungerar som en vägledning för alla medarbetare och den tydliggör vårt agerande som arbetsgivare och i rollen som medarbetare till varandra samt till våra kunder och samarbetspartners.

Uppförandekoden sammanfattas och tydliggörs i sju huvudprinciper (läs mer på nästa sida) och den baseras på FN:s Global Compact (läs mer på sidan 5).

Värderingar och framgångsfaktorer

Alla projekt är unika och vi jobbar alltid utifrån de förutsättningar som råder och vår uppdragsgivares mål. Men vi har lärt oss att det finns några gemensamma nämnare som kännetecknar framgångsrika projekt och som är en del av vår kultur:

Helhetsperspektiv och tydliga mål

När alla involverade känner till sammanhanget och vad vi vill uppnå med projektet förstår vi varandra och tar bättre beslut. Det handlar också om att se ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet i projektets alla faser och ansvar för det vi bygger tillsammans (Affärsmannaskap).

Definierat ansvar och spelregler

När det är tydligt vad alla parter har för roll ökar förutsättningarna för samverkan och att vi fullt ut drar nytta av varandra (Samverkan).

Engagemang och kommunikation

När vi är inkluderande och delar kunskap och erfarenheter skapar vi förutsättningar för att vara kreativa och konstruktiva. Det skapar positiv energi som behövs i utmanande och utvecklande projekt (Engagemang).

Sju huvudprinciper



Integritet

Alla medarbetare ska undvika situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen kan komma i konflikt med företagets. Gemensamt tar vi ansvar för att inte sprida information som kan skada någon eller företaget samt ansvarar för att företagets tillgångar skyddas från förlust, stöld och missbruk.



Jämställdhet och mångfald

Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att alla medarbetare ska ha samma grundläggande möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vårt arbetsklimat ska kännetecknas av respekt och rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Ingen ska diskrimineras, ex på grund av kön, ålder och etnicitet.



Orättvisa arbetsvillkor och tvång

Vi accepterar ingen form av utnyttjande av barn eller andra utsatta grupper på arbetsmarknaden. och missbruk.



En god arbetsmiljö

Alla medarbetare ska erbjudas en god, säker och hälsosam arbetsmiljö där alla gemensamt bidrar till trivsel, effektivitet och säkerhet. En god arbetsmiljö är inte bara trygg, den bidrar också till fysiskt och psykiskt välmående.



Personlig utveckling

Vi vill behålla och utveckla våra medarbetare genom personlig utveckling och arbetstillfredsställelse. Genom att erbjuda fortlöpande utvecklingsmöjligheter ska varje medarbetare få den kompetensutveckling som krävs för att nå resultat och säkerställa våra affärsåtaganden.



Yttrande- och föreningsfrihet

Vi respekterar våra medarbetares rätt att välja om de vill företrädas av fackföreningar vid kollektivavtalsförhandlingar eller inte. Ingen medarbetare ska diskrimineras för att denna rätt utövas.



Kommunikation

Hos oss råder en öppen och konstruktiv dialog baserad på respekt för varje individ. Alla medarbetare har tillgång till information om företagets övergripande mål, strategier och har en dialog med sin närmaste chef om hur de egna insatserna bidrar till helheten. Alla chefer och medarbetare har ett ansvar att säkerställa tillgång till den information som behövs för att varje medarbetare ska kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt.



Global Compact

FN:s Global Compact's tio grundprinciper bygger bland annat på FN:s deklaration om de mänskliga internationella rättigheterna. De tio principerna omfattar områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

Global Compact

FN:s principer

Mänskliga rättigheter

Princip 1:

Hifab ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter.

Princip 2:

Hifab ska försäkra sig om att de inte är delaktiga i kränkning av mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

Princip 3:

Hifab ska försvara föreningsfriheten och tydligt erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.

Princip 4:

Hifab måste se till att det inte förekommer några former av tvångsarbete.

Princip 5:

Hifab ska se till att inga former av barnarbete förekommer.

Princip 6:

Hifab ska se till att ingen form av diskriminering sker vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

Princip 7:

Hifab ska följa försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.

Princip 8:

Hifab ska ta initiativ för ökat ansvar för miljön.

Princip 9:

Hifab ska uppmuntra utveckling och spridning av miljöanpassad teknik.

Korruption

Princip 10:

Hifab ska motarbeta alla former av korruption inklusive utpressning och bestickning.

Antikorrupsionspolicy

Syfte och bakgrund

Syftet med Hifabs antikorrupsionspolicy är att erbjuda ett ramverk för hur vi ska agera och vilka regler som gäller i vår verksamhet. Med antikorrupsion menar vi att aktivt förebygga alla former av korruption såsom:

- Att erbjuda eller ta emot muta
- Handel med inflytande
- Vårdslös finansiering av muta
- Intressekonflikter
- Utpressning
- Penningtvätt

En översikt och förklaring på olika korruptionsbegrepp finns under Begreppsförklaring, sidan 10.

Korruption är inte bara en juridisk fråga. Korruption orsakar kostnader och skadar konkurrenskraften och innovation. Korruption kan även riskera trovärdigheten i vårt varumärke och vår verksamhet. Vår förmåga att bedriva affärer enligt Hifabs kärnvärden, och skydda vår integritet, är beroende av att vi har en transparent och etisk kultur i hela vår organisation. Det finns inga sektorer i näringslivet eller några organisationer i någon marknad som är immuna mot att risk för mutor och korruption kan uppstå. Omvärlden är inte statisk och Hifabs förutsättningar förändras i och med att vi växer och jobbar i nya projekt. Därför behöver vi alltid, och under alla omständigheter, upprätthålla en stark medvetenhet om våra värderingar och vilka risker vi kan utsättas för utifrån hur vi bedriver vår verksamhet.

Hifab eftersträvar att arbeta för att väsentligt minska alla former av korruption och mutor. Vi ska säkerställa att vi alltid följer gällande lagar och regler i de marknader där vi är verksamma. Vi ska inte tolerera eller sanktionera korruption på något sätt eller i något sammanhang, direkt eller indirekt, genom att erbjuda, utlova, kräva,

be om eller acceptera mutor och otillbörliga förmåner. Alla som är verksamma inom Hifab, anställda såväl som temporärt kontrakterade, ska undvika situationer som kan innebära att Hifabs intressen komprometteras av enskildas personliga eller finansiella intressen.

Vi på Hifab står fast vid att:

- Alltid sträva efter transparens och tydlighet i vår egen organisation, i samarbete med affärspartners och i de leverantörsled som vi verkar genom.
- Vi kan förebygga och eliminera korruptionsrisker genom att arbeta på ett etiskt och effektivt sätt och agera med åtgärder där det behövs.
- Vi förväntar oss att alla medarbetare och affärspartners agerar etiskt och transparent så att korruptionsrisker kan identifieras, undvikas och stävjas.
- Vi ska kommunicera kring lärodomar och nya insikter där det är lämpligt för att ständigt förbättra hur vi arbetar.
- Vår verksamhet, eller våra affärsbeslut, ska aldrig kompromissas av jäv eller intressekonflikter. Privata intressen hos våra anställda och affärspartners får inte bli påverkade, eller synas påverka uppförande och förmågan att göra professionella bedömningar.

Medarbetare ska uppmuntras till, och ha möjlighet att, anonymt rapportera misstankar om korruption eller andra överträdelser av Hifabs uppförandekod, utan att riskera någon form av vedergällning eller diskriminering.

Vem omfattas?

Vår antikorrupsionspolicy omfattar alla anställda (oavsett position), kontrakterade personer och affärspartners inom Hifab-koncernen. Nya medarbetare och nya affärspartners förväntas skriftligen förbinda sig till policyn och Hifabs uppförandekod vid anställning eller när vi ingår avtal.

Tillämpning och uppföljning

Utbildning

Alla medarbetare ska utbildas i vår uppförandekod och vi för en löpande dialog kring de situationer vi ställs inför. Alla medarbetare ska genomföra sitt arbete enligt Hifabs policyer, och uppmuntras att hålla sig uppdaterade.

Hifab rekommenderar att även samverkanspartner att hålla relevant antikorrupsionsutbildning inom sina organisationer för att säkerställa den medvetenhet och kunskap som behövs.

Avsteg

Avsteg från uppförandekoden rapporteras till närmsta chef eller någon i koncernledningen.

Den som tar emot en anmälan har till uppgift att säkerställa att den skyndsamt utreds och att lämpliga åtgärder vidtas. Koncernledning, och i tillämpliga fall även styrelsen, följer löpande arbetet kring koden och eventuella incidenter.

Överträdelse mot Hifabs antikorrupsionspolicy, eller uppförandekod, kan resultera i varning eller att anställning eller avtal avslutas med omedelbar verkan.

Hur vi på Hifab ska jobba med antikorrupsionspolicyn

Hifabs ledningssystem omfattar arbetssätt för att identifiera risker och möjligheter, stöd, verksamhet, prestandautvärdering och pågående förbättringsarbete. Vi ska bedriva vårt antikorrupsionsarbete som en integrerad, logisk del av Hifabs affärsprocesser och långsiktiga strategi. Alla medarbetare inom vår verksamheter och våra affärsområden kan och ska agera proaktivt i att förebygga, identifiera och bistå i hanteringen av potentiella risker för korruption och oegentligheter. Alla chefer har ett särskilt ansvar att verka för tillämpningen av uppförandekoden.

Hifabs antikorrupsionspolicy ska vara relevant för vad vi arbetar med, effektiv i termer av hur

den stödjer vår verksamhet och hur vi sätter mål. Därför rapporterar vi vårt antikorrupsionsarbete som en del i vårt hållbarhetsarbete och målet är att bedriva ett ständigt förbättringsarbete. En övergripande bedömning av arbetet sker på årlig basis, eller närhelst det bedöms nödvändigt.

Hifabs compliancefunktion rapporterar till ledningsgruppen, och relevanta nyckeltal ska rapporteras till styrelsen som en del i verksamhetens totala risk- och prestandautvärdering. Compliancefunktionen har även möjlighet att kommunicera direkt till styrelsen vid behov

Misstänkt oegentlighet

Om du misstänker att korruption förekommer på något sätt ska du först ta upp det med din närmaste chef. Om du känner att du inte kan vara öppen med din information erbjuder vi en möjlighet att anonymt rapportera din farhåga i vår visselblåsartjänst. Mer information hittar du på Hifabs intranät samt på vår hemsida då visselblåsartjänsten även är öppen för externa parter. Information som rapporteras till visselblåsarfunktionen tas emot och utreds av ansvarig inom compliancefunktionen och affärsstöd.

Kontakt

Hifabs antikorrupsionspolicy är godkänd av styrelsen och Hifabs ledning ska säkerställa att verksamhetens antikorrupsionsarbete sker i enlighet med den. Har du frågor om policyn eller om Hifabs uppförandekod kan du vända dig till:

Annika Sjöwall

Verksamhetsutvecklingschef
annika.sjowall@hifab.se

Amanda Tevell

Hållbarhetschef
amanda.tevell@hifab.se

Begreppsförklaring

Korruption

Korruption är att missbruka sin tjänst, uppdrag eller förtroendeställning för att uppnå en för egen eller annans vinning. Muta är att erbjuda eller ta emot en otillbörlig förmån för att utföra en tjänst. Med otillbörlig menas otillåten eller som strider mot god sed. Korruption som begrepp finns inte i lagen men anses generellt omfatta mutor, jäv (se även intressekonflikt) och trolöshet mot huvudman.

Hifab tolererar inte korruption och ska inte, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova eller kräva mutor eller andra otillbörliga förmåner.

Vad gäller givande av muta som brott, räcker det i svensk lag att någon erbjuder en muta. Den behöver inte tas emot för att det ska vara ett brott "Förmånen" kan vara avsedd både till den som ska utföra tjänsten eller till en annan person, och bestå av pengar, gåvor, bjudningar, underhållning eller gentjänster.

Vad gäller regler för umgänge i affärssammanhang såsom lunch- och middagsbjudningar är det måttfullheten, relevansen och påverkansgraden som avgör. Det är inte värdet på gåvan, lunchen eller eventet som avgör, utan huruvida aktiviteten är relevant för ens arbete, om det är på en rimlig nivå samt om man blir påverkad. Så fort man blir påverkad av något, en bjudning eller en gåva så att man riskerar att ge en otillbörlig förmån, favorisera eller på annat sätt positivt särbehandla, kan det anses vara en muta.

Förbudet är särskilt starkt i fråga om påverkan av anställda inom myndighet eller offentlig sektor (offentliga tjänstemän), eller personer som kan påverka ett anbuds-förfarande. När vi medverkar i offentlig upphandling ska vi därför avstå helt från att erbjuda någon form av förmån till anbudsmottagaren och den som representerar anbudsmottagaren. Representation och gåvor till andra myndighetspersoner ska ske med stor restriktivitet.

Se Näringslivskoden från Institutet Mot Mutor för en detaljerad vägledning om representation och gåvor, samt Hifabs interna regelverk för redovisning av representation som finns i Hifabs verksamhetssystem.

Medarbetarnas privata intressen får inte påverka, eller förefalla påverka omdömet, eller ett agerande när man utför sina arbetsuppgifter. Det talas ofta om vänskapskorruption – att man på grund av personliga relationer blir partisk i en situation. Det är beteenden som snedvrider konkurrensen och skadar företaget. Att ge förtur eller fördelar till en personlig kontakt, eller att rekrytera goda vänner eller släktingar som en tjänst eller gentjänst, är exempel på detta.

Vänskapskorruption är förbjuden i lag när det sker i samband med offentlig upphandling och myndighetsutövning, och kallas då jäv. En jävig person får inte delta i beslutet i en fråga eller i förberedelserna för beslutet. För mer information om mutor och jäv, se SKLs vägledning.

Penningtvätt

Penningtvätt är att omvandla olagligt intjänade pengar, "svarta pengar", till pengar som ser ut att vara lagligt förtjänade eller på annat sätt använda svarta pengarna för privat konsumtion utan att det väcker misstankar. Penningtvätt kan också handla om att försvåra för myndigheter att spåra vinster från brottslig verksamhet, eller att skapa en falsk förespegling av att en egen- dom har tillskansats på laglig väg. I och med att Penningtvättlagen 2017 utökats till att även omfatta finansiering av terrorism, har penningtvättsdirektivet reviderats.

Tröskelnivån för när kundkännedomsgärder ska vidtas för vissa förbetalda kort har sänkts, och möjligheten till undantag för kundkännedomsgärder när förbetalda kort används online tagits bort.

Penningtvättslagen kräver att företag har rutiner för att vara säkra på vem man gör affärer med, och vi på Hifab ska inte på något sätt, medvetet eller omedvetet leda till att acceptera, underlätta eller stödja penningtvätt. Några typiska varningsflaggor för penningtvätt kan vara:

- Avvikande betalningsmönster, exempelvis betalning från eller till annan än den verkliga avtalsparten, i flera omgångar eller med avvikande valuta.
- Avvikande betalningsmetoder (kontanter, checkar).
- Överbetalning (som kan följas av begäran om återbetalning till annat konto än avsändarkontot).
- Kontaktförsök från företag eller personer som vi inte har etablerade affärsförhållanden med och/eller vars bakgrund inte kan säkerställas.

Läs mer i Penningtvättslagen, (2017:630).

Intressekonflikt

En intressekonflikt kan uppstå när en persons ansvar i hans/hennes yrkesutövning riskeras, åsidosätts eller missbrukas på grund av privata intressen. All personal, från beslutsfattare till handläggare, måste alltid förhålla sig objektivt i hanteringen av ett ärende där de kan påverka utfallet. En intressekonflikt vid upphandling bryter mot principer om öppenhet, likabehandling och/eller icke-diskriminering och därmed också Hifabs kärnvärden.

En intressekonflikt uppstår när en person kan ha möjlighet att sätta personliga intressen före sina yrkesmässiga åligganden. Intressekonflikt är det begrepp som används i EU:s upphandlingsdirektiv. I svensk lagstiftning kallas det jäv. Frågan om jäv uppkommer i det fall att en person vid en upphandlande myndighet har koppling till en anbudsgivare.

En intressekonflikt kan äga rum på olika sätt, i form av faktisk, skenbar och potentiell intressekonflikt. En faktisk konflikt är när en offentlig

tjänsteman använder sitt offentliga uppdrag för att på ett otillbörligt sätt påverka till gagn för sina privata intressen. En skenbar konflikt sägs vara när en offentlig tjänstemans privata intressen skulle kunna påverka hur han eller hon gör sitt jobb, fast så inte är fallet. Den potentiella konflikten uppstår när en offentlig tjänsteman har privata intressen som gör att en intressekonflikt skulle kunna uppstå om tjänstemannen skulle bli delaktig i relevanta (konfliktrelaterade) officiella ansvarsområden i framtiden.

Ingen som jobbar inom Hifab ska försöka skapa sig personliga fördelar som kan utgöra en konflikt med Hifabs intressen. Det gäller även fördelar för någon annans vinning, exempelvis för släktingar eller vänner. Alla situationer som kan innebära en intressekonflikt ska därför undvikas. För att säkerställa opartiskhet och professionalitet, ska inte någon hos Hifab medverka i beslut som kan innebära intressekonflikt. Exempel på intressekonflikt kan vara att erbjuda kontrakt till leverantörer som ägs eller leds av vänner, eller att rekrytera en nära släkting till ett jobb på Hifab. Vad som kan innebära en potentiell intressekonflikt är inte alltid helt uppenbart. Om du är osäker på en viss situation eller om du har frågor, kan du alltid vända dig till din närmaste chef eller compliancefunktionen.

Integritet

Vi på Hifab ska bedriva vår verksamhet enligt god affärssed. Det kräver att alla som jobbar hos och med oss agerar med integritet, enligt våra kärnvärden. Begreppet integritet kan likställas med att ha goda, moraliskt försvarbara värderingar och att man agerar konsekvent och transparent i enlighet med dem, i alla lägen.

När man pratar om att det finns integritet i en organisation, betyder det att det finns ett systematiskt arbetssätt byggt på fastlagda policyer och styrsätt som klargör hur man ska agera i olika situationer utan att rucka på företagets värderingar. En persons integritet syns genom hans/hennes ord, beslut, metoder och sätt att bete sig, handlingar och resultat. Det är ett val man gör varje dag, och om man låter sig påverkas bero-

ende på olika situationer. Det handlar om tanke, omtanke och avsikt i ett agerande.

Konkurrensbegränsande samarbete

När företag samverkar för att hindra, begränsa eller snedvrیدا konkurrensen på en marknad för att begränsa konkurrensen är det olagligt. Överträdelser av konkurrensreglerna kan innebära kraftiga ekonomiska sanktioner. Bara att diskutera eller lämna ut information om priser och villkor till konkurrenter kan innebära brott. Vid kontakter med konkurrenter bör därför all diskussion som kommer in på de här frågorna avbötjas. Viktigt är att omgående avbryta om ett samtal kommer in på ett känsligt område. Det kan handla om att vi inte under några omständigheter ska komma överens med våra konkurrenter om priser eller anbuds villkor, eller att vi på något sätt agerar för att dela upp marknader med våra konkurrenter.

Lagen om konkurrensbegränsande samarbete gäller både leverantörer och återförsäljare, men det kan också handla om situationer där två eller flera företag utan att ha ett direkt avtal använder ett visst tillvägagångssätt i samförstånd. Man måste vara uppmärksam på att man kan göra sig skyldig till marknadsuppdelning om man delar upp kunder eller geografiska områden mellan sig i form av avtal om företagssammanslutningar, såsom när en branschförening bestämmer i sina stadgar hur medlemmarna ska agera på marknaden.

Konkurrensbegränsande samarbete kan handla om att tvinga en kund köpa en produkt som den annars inte skulle vilja ha, för att få lov att köpa en viss produkt eller tjänst. Det kallas kopplingsförbehåll och den typen av avtal är bara tillåten om det finns ett naturligt tekniskt eller kvalitetsmässigt samband mellan tilläggs- och huvudprodukten.

Diskriminering anses också vara ett brott mot konkurrenslagen, som när man aktivt motverkar ett annat företags möjlighet att konkurrera genom att komma överens med leverantörer om att just det företaget ska få sämre leveransvill-

kor. Avtal om specialiseringsavtal, exklusivavtal eller patentlicensavtal som kan begränsa konkurrensen eller ge särskild kontroll av produktion, marknader, teknisk utveckling eller investeringar är heller inte tillåtna. Mer information om konkurrensbegränsande samarbete finns på Konkurrensverkets hemsida.

Riskbedömning

Risk handlar om sannolikheten att en omständighet leder till en oönskad händelse eller effekt under en viss tidsperiod. I bredare termer är en risk en situation som innebär en exponering för fara. Exempel på detta kan vara sannolikheten att Hifab skulle utsättas för mutkrav från en lokal myndighetsperson för att fullfölja ett projekt.

Risker som slår in kan resultera i skador på olika sätt som i sig leder till kostnader och förluster direkt och indirekt. En olycka på arbetsplatsen kan innebära en tragisk personskada. Konsekvensen av att gå med på mutor kan vara företagsbot eller fängelse.

De allra farligaste riskerna är de man inte känner till. Att bedöma risker handlar om att systematiskt inventera för att kunna identifiera, utvärdera och uppskatta graden av risk i en viss situation eller del av en verksamhet. Att styra riskerna, skapa förståelse, etablera en riskmedveten kultur och i långa loppet påverka beteenden för att förebygga på bästa sätt. Man brukar bedöma och värdera en potentiell risk med hänsyn till sannolikheten att den ska inträffa och konsekvensen om det skulle ske. Själva bedömningsarbetet varierar mycket beroende på typen av risk, och kan göras både kvalitativt eller kvantitativt. En del risker kan också bedömas som så små eller så irrelevanta att man väljer att inte göra något åt dem.

Vanliga frågor som måste ställas är om den potentiella påverkan och effekten av riskerna tagits med i analysen, om man gjort en ordentlig orsaksbedömning, hur det ska dokumenteras och om det finns en åtgärdsplan med tilldelat ansvar på plats, samt inte minst, om det finns några lärdomar av erfarenheten att dra och dela

inom organisationen. Mer information om Hifabs ramverk för riskhantering och riskanalys hittar du i Hifabs årsredovising.

Korruptionsförebyggande utbildning

Det är sällan någon i en mutsituation faktiskt använder sig av ordet muta. Det brukar kallas för "extra hjälp", "hålla sig väl med", eller "tjänster och gentjänster". Förebyggande av korruption angår alla på Hifab och är både ett individuellt och ett gemensamt ansvar. Medvetenheten i samhället om hur skadlig korruption är ökar, och därmed ökar också krav på integritet och etik i näringslivet. Sunt förnuft är väldigt individuellt. Därför är det viktigt att alla i en verksamhet tar del av utbildning i vad mutor och korruption egentligen handlar om. Beroende på vad man jobbar med exponeras man för olika typer av korruptionsrisker. Funktioner som inköpare eller säljare utsätts typiskt sett för högre korruptionsrisker än exempelvis en tekniker, och kan därför behöva mer stöd och råd för hur man ska agera om man hamnar i en tvivelaktig situation. Det är också viktigt att säkerställa att samarbetspartners får utbildning i antikorruption och är uppdaterade om Hifabs policyer och uppförandekod.

Det är de som är grunden för hur vi kommunicerar Hifabs kärnvärden och affärsstrategi. De är också verktyg för dig som medarbetare att vara en aktiv del i förebyggandet mot mutor och korruption. Alla på Hifab ska vara medvetna om och kunna känna igen omständigheter där det kan finnas risker för korruption, hur man bör agera, hur man kan kommunicera, hur man använder Hifabs visuellblåsarsystem, samt inte minst vilka konsekvenser korrupt beteende kan leda till.

Att sätta sig in i korruptionsproblematiken är inte en engångsföreteelse. Verksamheten utvecklas ständigt, det kommer nya kunder, nya kontrakt och nya samarbetspartners. Det innebär också nya och rörliga risker. Därför bör man regelbundet ta del av utbildning, vare sig man är ny eller gammal på Hifab. Man kan också tänka igenom själv, vilka situationer man varit i som verkat osäkra eller oklara. Har du en ryggmärgs-

reflex som kickar in om du erbjuds en otillbörlig förmån? Vet du hur du använder dig av Hifabs visuellblåsarsystem?

Kontakta Hifabs Hållbarhetschef om du har frågor om Hifabs antikorrupsionspolicy eller hur du kan ta del av utbildning och stöd.

Smörjmedel – speed money

På engelska talar man i korruptionssammanhang om "facilitation payments", ibland kallas det också för "speed money". På svenska kan det översättas till smörjmedel. Med smörjmedel avses små avgifter som krävs/erbjuds för att tillhandahålla en tjänst eller genomföra något som man har laglig rätt till. Ofta kan det handla om att påskynda en handläggning eller beslut, ofta kallat "speed money".

Exempel på sammanhang där smörjmedel kan utkrävas:

- Vid passkontroll
- Tillgång till extra snabb hantering ("fast lane")
- Hjälp att snabba på utfärdandet av dokument
- Införseldeklarationer för varor eller fordon
- Tulldeklarationer
- På- eller avlastning av fordon
- Tjänster i samband med telefon, el, vatten, posthantering och liknande
- Handläggning av arbetstillstånd och intyg

Det kan vara en påhittad avgift eller en avgift som inte är relevant för sammanhanget. Även om det kan tyckas vara en oförarglig, liten avgift, är det svårt att särskilja smörjmedel från muta. Att utkräva små men oriktiga betalningar är ofta en del i ett strukturerat, institutionaliserat sätt att arbeta i korrupta miljöer vilket gör det svårt att hantera. Hifab har nolltolerans för alla former av mutor, inklusive smörjmedel, och det är olagligt både enligt svensk och internationell lagstiftning.

Att acceptera krav på smörjmedel leder till fortsatta krav vilket gör administration och samarbete än svårare över tid.

Även om det går att hänvisa till att en viss smörjmedelsbetalning är lokal praxis och kanske till och med inte brottsligt enligt lokal lagstiftning, så måste vi vara medvetna om att betalningen är fel från ett etiskt perspektiv och att vi därför måste motverka sådant. I en situation där krav på smörjmedel uppstår gäller följande:

- Vägra betala. Detta kan kräva stort tålamod, men då krav på smörjmedel är oftast ett systematiskt sätt att arbeta och om man viker sig en gång, kommer utkrävandet fortsätta och avgifterna till och med kanske höjas. Det blir en återvändsgränd.
- Fråga alltid efter konkret information om vad betalningen är för, samt om motparten kan hänvisa till offentlig information om avgiften, exempelvis i ett dokument/lista över officiella avgifter, på webben eller liknande.
- Be att få tala med överordnad till motparten för att bekräfta vad avgiften ska vara till för.
- Begär ett officiellt kvitto inklusive namnuppgifter på den person som kräver betalningen.
- Rapportera alltid händelsen till din närmaste chef eller direkt till compliancefunktionen, både i de fall försök gjorts och du vägrat och i de fall där du slutligen betalat. En anmälan till Polisen ska också göras och dokumenteras.

Representation och gåvor

Med representation menas gemensam förtäring, gemensamma restaurangbesök, underhållning i form av till exempel besök till något event eller föreställning. Det kan också handla om en enklare present som ett sätt att visa uppskattning från Hifabs sida gentemot externa kontakter eller vice versa. Extern representation syftar till att skapa, underhålla eller utveckla kontakter med företrädare för myndigheter, organisationer, företag och enskilda personer utanför Hifabs organisation för att främja verksamheten.

Själva representationen ska utövas på en nivå för sedvanlig gästfrihet, exempelvis i form av värdskap i samband med förhandlingar. All representation ska därför ske med rimlighet och med beaktande av risken att den kan uppfattas eller bedömas som muta. För att representation ska uppfylla kravet på direkt samband med verksamheten, ska den ingå som ett led i affärsförhandlingar och ske i direkt anslutning till dessa.

Man bör i alla lägen vara medveten om vilken påverkan representationen har – om det innebär påverkan som leder till positiv särbehandling, favorisering eller annan beslutspåverkan, är det att avråda från.

Upprepad representation mot en och samma person eller grupp av personer kan signalera en alldeles särskild, personlig gästfrihet, och som sådan uppfattas som olämplig. Representation med kund eller konkurrent i samband med eller i nära anslutning till en pågående upphandling är likaså olämplig.

Medarbetare på Hifab som erbjuds eller tar emot en gåva, eller som tar del i representation som överskrider vad som kan anses rimligt, bör så snabbt som möjligt rapportera detta till sin direkta chef som, i samråd med compliancefunktionen där det är lämpligt, får bedöma om medarbetarens och därmed Hifabs integritet och oberoende kan påverkas på otillbörligt sätt.

Några saker att tänka på:

- Är gåvan eller inbjudan ställd till Hifab som företag, en specifik person såsom en namngiven beslutsfattare?
- Finns det en logisk koppling till arbetet? Exempelvis, handlar det om en resa som någon annan organisation erbjuder och betalar för men där agendan har lite eller ingen relevans för Hifabs verksamhet?
- Sker representationen tidsmässigt nära beslutskedet i en upphandling?

- Är det en situation där din motpart uttrycker krav som verkar gagnar honom/henne personligen (en personlig förmån) för att ta ett beslut eller genomföra en aktivitet? Eller omvänt, erbjuds du något som verkar riktat till dig personligen för att du vilja positivt särbehandla någon eller hamna i ett läge där du känner tacksamhetskund?

För mer information om representation, hänvisar vi till Näringslivskoden och Skatteverkets regler.

Sponsring och donationer

Det är inte ovanligt att företag erbjuds möjligheten att sponsra eller donera pengar till olika initiativ eller evenemang. Det kan handla om allt från sociala engagemang till sport, där företaget kan visa stöd för en hållbar social utveckling eller ta chansen att få en positiv exponering i media.

Hifab ska endast medverka i sponsring som har en direkt och relevant koppling till vår verksamhet, och som är partipolitiskt oberoende och tillåten enligt lokal lagstiftning. Om Hifab engagerar sig i eller synas i samband med någon form av sponsring eller donation ska vi säkerställa att vi följer alla steg som krävs för att informationen om densamma är korrekt och offentlig. Summan och när sponsringen eller donationen sker ska kontrolleras och godkännas internt av Hifabs ledning för att säkerställa att det inte missbrukas av politiska intressen, nyttjas till vänskapskorruption eller på annat sätt handlar om oegentligheter eller agerande som strider mot våra kärnvärden. Särskild försiktighet ska utövas i kommunikationen och eventuell samverkan med organisationer som leds av etablerade personer med politisk bakgrund eller kända politiska kontakter, deras familj, samverkanspartner och vänner.

Kontakt och frågor hänvisas till:

Annika Sjöwall

Verksamhetsutvecklingschef
Annika.Sjowall@hifab.se

Amanda Tevell

Hållbarhetschef
Amanda.Tevell@Hifab.se

www.hifab.se

E-post: info@hifab.se

Telefon: +46 (0)10-476 60 00