

# VIKING LINE

## Policy mot mutor för Viking Line Abp -koncernen ”Policy mot mutor”

Detta policydokument godkändes i Viking Line Abp:s KLG-möte den 7.8.2018. Policyn är föremål för löpande översyn för att säkerställa att beskrivningarna av gällande lagstiftning är korrekta och för att se till att policyn möter verksamhetens krav avseende de relevanta principerna mot givande och tagande av mutor.

## Innehållsförteckning

SYFTE .....	2
1. ALLMÄNT OM FÖRMÅNER .....	3
2. ALLTID FÖRBJUDNA FÖRMÅNER.....	3
3. GIVANDE AV FÖRMÅNER .....	4
4. MOTTAGANDE AV FÖRMÅNER.....	7
5. IMPLEMENTATION OCH EFTERLEVNAD AV DENNA POLICY .....	8
6. GÄLLANDE STRAFFBESTÄMMELSER.....	8

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

### SYFTE

Denna policy är framtagen av Viking Line för att klarlägga och komplettera den huvudprincip mot alla former av mutor som är fastställd i gällande Viking Lines Uppförandekod.

Viking Line Abp, dess koncernföretag, ledning och samtliga anställda förväntas följa denna policy i alla sammanhang. Viking Line förutsätter även att dess agenter och samarbetspartners följer principerna framlagda i denna policy.

Policyn bygger på tillämpliga lagar och vedertagna principer, såsom särskilt framlagda i Näringslivskoden utgiven av det svenska Institutet Mot Mutor. Näringslivskoden fastställer detaljerade regler på det allmänna planet, och fungerar som en bra referens för mera ingående detaljer. Näringslivskoden hittas på adressen <http://www.institutetmotmutor.se/skrifter/naringslivskoden/>.

Om tillämplig lagstiftning eller gällande branschpraxis vid någon tidpunkt innehåller strängare regler än de som är framtagna i denna policy, skall sådan lagstiftning eller praxis följas. De nationella lagstiftningar som främst kommer i fråga för Viking Line är finsk, svensk och estnisk.

Det är väsentligt att samtliga anställda känner till Viking Lines inställning till och det relevanta regelverket gällande mutbrott och mutor. Inom sjöfarten och rederibranschen kan i synnerhet frågeställningar uppstå i samband med samverkan och samarbete med olika myndigheter och myndighetspersoner, i synnerhet dem som genomför kontroller och påverkar olika tillstånd. Också i samverkan och samarbete med privata aktörer, den privata näringsverksamheten, såsom resebyråer mm, mot vilka Viking Line kan tänkas rikta marknadsföringskampanjer, kan frågor väckas över vad som är det korrekta förfarings sättet. Likaså skall det inte råda någon osäkerhet över vad som enskilda anställda får motta från utomstående näringsidkare, både existerande produktleverantörer och sådana som hoppas på att få bli leverantör åt Viking Line.

Det är viktigt att varje anställd är aktsam i detta hänseende och har principerna i denna policy aktivt i medvetandet, eftersom det inte alltid är självklart vad som innefattar en muta. Det kan också vara skadligt för både företagets och den enskilda individens renommé om bara misstanke om muta uppstår. Det är likaså skadligt om någon handling i en utomståendes ögon uppfattas som felaktig även om vederbörande själv är övertygad om att inget fel begås.

Mutor och mutbrott är inte alltid uppenbara och kan vara svåra att igenkänna. Mutbrott och brott mot denna policy kan innefatta olika handlingar som gemene man inte kopplar med traditionell grov brottslighet, men som ändå utgör brott. I praktiken kan alla slags gåvor, belöningar och andra förmåner utgöra mutor. Dyliga gåvor, belöningar och andra förmåner kallas gemensamt för "förmåner" i denna policy.

# VIKING LINE

POLICY MOT MUTOR

Denna policy omfattar alla slags förmåner, även förmåner utan ekonomiskt värde som annars kan vara personligt värdefulla för mottagaren.

Förmåner omfattas av denna policy oberoende av om det är fråga om något man ger ("givande av förmåner") eller något man tar emot ("tagande av förmåner").

## 1. ALLMÄNT OM FÖRMÅNER

Förmåner kan klassificeras som beteendepåverkande eller attitydpåverkande.

Förmåner är beteendepåverkande om de påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter. Beteendepåverkande förmåner skall bedömas som otillåtna.

Förmåner är attitydpåverkande om de är ämnade att främja mottagarens kunskap om, uppfattning av och intresse för företaget i fråga. Attitydpåverkande förmåner som överensstämmer med vad som anses vara allmänt accepterade umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ, och inom näringslivet, är i normalfallet tillåtna. Lokala förhållanden kan alltid påverka bedömningen.

Även sammanhanget och parternas respektive roller i sammanhanget kan ha stor betydelse för bedömningen av en given situation. En handling som under vissa förhållanden är totalt förbjuden kan vara acceptabel i andra situationer - allt som innebär en förmån är inte i varje läge förbjudet. Avgörande för om det är tillåtet att lämna en förmån beror i första hand på mottagarens position.

Sedvanlig gästvänlighet i normal utsträckning bedöms i varje fall vara tillåten.

## 2. ALLTID FÖRBJUDNA FÖRMÅNER

Vissa typer av förmåner är alltid förbjudna, oberoende av om man är givande eller mottagande part, och oberoende av parternas respektive positioner. Alltid förbjudna förmåner inkluderar:

- penninggåva eller motsvarande gåva som kan jämföras med kontanter;
- leverans av varor eller tjänster för privat ändamål på villkor som inte är marknadsmässiga;
- något som är förenat med villkor om motprestation och inte är godkänt av mottagarens arbets- eller uppdragsgivare;
- dold provision till anställd eller uppdragstagare personligen (så kallad kick-back);
- helt eller delvis betald nöjes- eller semesterresa utan koppling till tillåten marknadsföring av den egna verksamheten enligt principerna i denna policy, eller
- erbjudande som ses som allmänt oetiskt.

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

Listan är inte uttömmande. De etiska skäl som ligger bakom förbudet för de ovan uppräknade otillåtna förmånerna kan göra sig gällande avseende andra liknande förmåner. En bedömning får göras från fall till fall.

### 3. GIVANDE AV FÖRMÅNER

Möjliga mottagartyper av förmåner kan grovt fördelas i tre kategorier:

1. Myndighet i samband med direkt myndighetsutövning;
2. Andra anställda eller uppdragstagare vid myndighet eller annars statligt finansierad verksamhet eller särskilt integritetskänslig privat verksamhet och
3. Anställda eller uppdragstagare vid privatägda företag.

Grundprinciperna för dessa kategorier är följande:

#### 1. Direkt myndighetsutövning

Alla förmåner vid myndighetsutövning och offentlig upphandling är otillåtna. Detta gäller givetvis också förmåner som indirekt gynnar en sådan beslutsfattare, t ex riktade till familjemedlem eller till annan verksamhet som beslutsfattaren är engagerad i. Förbudet gäller givetvis också personer som indirekt kan påverka besluten, t ex genom att förbereda eller föredra ett ärende.

#### 2. Anställda eller uppdragstagare vid myndighet eller annars statligt finansierad verksamhet eller särskilt integritetskänslig privat verksamhet

Stor försiktighet måste iakttas i samband med förmåner riktade till sådana myndighetsanställda eller uppdragstagare som inte själva utövar myndighet eller offentlig upphandling (till exempel administrativ personal hos en myndighet), samt anställda eller uppdragstagare hos statligt ägda eller statligt finansierade bolag eller privata särskilt integritetskänsliga verksamheter (till exempel banker, försäkringsbolag, företag inom certifiering och kontrollerande verksamhet).

Följande skall särskilt beaktas vid bedömningen om en förmån är otillåten:

#### a) Förmånens värde

Risken för beteendepåverkan ökar med förmånens frekvens och ekonomiska eller personliga värde för mottagaren.

#### b) Mottagarens position

Det är betydelsefullt vilken anställning eller vilket uppdrag mottagaren av förmånen har. Också en anställd som arbetar åt ett myndighetsutövande organ eller offentlig upphandlare intar en särställning även om hon/han själv inte fattar beslut utan arbetar med t ex administration och service.

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

### c) Förmånens art

Risken för att en förmån är att bedöma som otillåten ökar ju svagare anknytningen är till mottagarens arbetsuppgifter. Det är därför av betydelse om förmånen har ett tydligt samband med och ingår som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete. Med det avses t ex att diskutera arbetsrelaterade frågor över en måltid, eller en studieresa där arbetsrelaterade programpunkter utgör ett väsentligt inslag.

### d) Mottagarkretsen och formerna för erbjudandet av förmånen

En förmån av evenemangskaraktär bör i princip riktas till en obestämd krets av personer snarare än till särskilt utvalda personer. Det har betydelse att förmånen lämnas öppet, dvs att förmånen i princip riktas direkt till mottagarens arbets- eller uppdragsgivare, eller är godkänd av denne eller annars förenlig med dennes etablerade policy i fråga om förmåner.

## Varningsflaggor

Särskild försiktighet skall iakttas om något av följande föreligger:

- förmånen har ett inte obetydligt värde eller ges frekvent;
- förmånen har inte ett tydligt samband med mottagarens arbete eller uppdrag;
- förmånen ingår inte som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete eller uppdrag;
- förmånen erbjuds eller överlämnas till mottagaren (eller dennes närstående) i nära anslutning till beslut som berör givaren;
- den anställde eller uppdragstagaren bjuds in till evenemang tillsammans med medföljande, t ex anhörig eller vän;
- förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer;
- förmånen lämnas inte öppet;
- förmånen avviker från allmänt accepterade umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ, eller
- förmånen initieras av mottagaren.

## 3. Privatägda företag

Allmän försiktighet måste iakttas i samband med förmåner riktade till anställda i privatägda företag. Marknadsföringen kräver emellertid olika åtgärder, erbjudanden och evenemang, inklusive marknadsföringshappeningar, demosor mm.

I dessa sammanhang får Viking Line ge, utlova eller erbjuda en förmån till anställda eller uppdragstagare i ett privatägt företag om följande villkor är uppfyllda:

- a) det sker öppet,
- b) förmånen är måttfull och

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

c) förmånen inte heller i övrigt är sådan att den kan anses vara beteendepåverkande.

Det sistnämnda villkoret innebär att förmånen inte påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter så, att mottagaren, på grund av förmånen, lockas att för personlig vinning fatta ett för sitt företag sämre beslut. Men det är inte fel att, med beaktande av principerna i a-c ovan, underlätta att övertyga mottagaren om att valet av Viking Line de facto är förenligt även med mottagar-företagets bästa intressen.

Den allmänna utgångspunkten är således att en förmån är tillåten om den är måttfull och lämnas öppet.

Kravet på öppenhet innebär att en förmån normalt skall riktas direkt till det andra företaget, vara godkänd av det företaget eller vara förenlig med det företagets etablerade policy i fråga om förmåner.

Kravet på måttfullhet innebär att förmånen inte får framstå som beteendepåverkande för mottagaren. Förmånens ekonomiska eller personliga värde skall alltså ställas i relation till den anställdes integritetskänslighet och personliga påverkbarhet, där faktorer som befogenhet, befattning, arbetsuppgifter, ålder och erfarenhet kan utgöra en del av den helhetsbedömning som skall göras. Vad som är måttfullt eller inte måttfullt är alltså beroende av såväl givaren som mottagaren. Det är vidare beroende av företag och bransch. Lokala seder och bruk får också beaktas vid bedömningen av vad som är måttfullt. Om flera förmåner erbjuds till en och samma anställd eller uppdragstagare skall dessa förmåner bedömas i ett sammanhang. En förmån som i sig är måttfull är alltså inte måttfull om den tillsammans med andra förmåner riktade till samma mottagare ökar risken för att mottagaren skall påverkas i sitt arbete eller uppdrag.

Generellt sett är det mindre risk för att erbjudandet skall betraktas som otillåtet om det riktas till ett flertal personer i det andra företaget än om motsvarande erbjudande riktas till en begränsad krets. Ett evenemang, som riktar sig till en större krets av personer och är till nytta i tjänsten för den som deltar i evenemanget samt i övrigt inte framstår som extravagant, är alltså i normalfallet tillåtet.

### Varningsflaggor

I samband med förmåner inom det privata näringslivet skall särskild försiktighet iakttas om:

- förmånen har ett högt värde eller ges frekvent,
- den anställda eller uppdragstagaren erbjuds varor eller tjänster som kan nyttjas privat,

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

- förmånen i tiden sammanfaller med affärsförhandlingar med mottagarens arbets- eller uppdragsgivare,
- en förmån av evenemangskaraktär eller liknande riktas till särskilt utvalda personer,
- förmånen inte är kända för mottagarens chef,
- förmånen initieras av mottagaren,
- förmånen avviker från vedertagna umgängesformer inom näringslivet, eller
- förmånen också innefattar inbjudan av medföljande t ex anhörig eller vän.

#### 4. MOTTAGANDE AV FÖRMÅNER

Begränsningarna gällande givande av förmåner gäller till tillämpliga delar motsvarande i fråga om tagande av förmåner för Viking Lines och dess anställdas del. Viking Lines anställda och uppdragstagare skall omgående redovisa förmåner som riskerar att avvika från denna kod. Om arbetstagaren bedömer att en erbjuden förmån kan vara otillåten, skall denne antingen avvisa den direkt eller - innan den tas emot - hänskjuta bedömningen till sin förman, i sista hand företagsledningen.

I oförutsedda situationer där ett omedelbart avböjande av förmånen inte kan komma i fråga, då det skulle kunna skada relationen mellan företagen, skall förmånen så snart omständigheterna tillåter redovisas för förmannen såsom ovan för kännedom och hantering.

Utgångsläget är att i varje enskilda fall, även där förmånen i sig kan ses som tillåten, bör mottagaren överväga berättigandet med hänsyn till grundprinciperna i denna policy.

Ifall inget särskilt talar för en annan slutsats, får företagets anställda för egen räkning ta emot personliga jul- eller märkesdagsgåvor, dock högst i storleksklassen 60 euro (undantagsvis, t.ex. i samband med 50-åriga från långtida samarbetspartner, högst 120 euro).

Gåvor som inte är uttryckligen personliga - t ex godisförpackningar eller flaskor från leverantörer i smakprovssyfte - skall tillfalla respektive avdelning och användas på ett sätt som är ämnat att gynna Viking Line.

Samtliga personligen mottagna förmåner skall redovisas och avdelningsvis finnas dokumenterade på en lista som Viking Lines internkontroll har tillgång till.

Dessa föreskrifter gäller inte mindre mängder av reklamartiklar av obetydligt värde (dussinvaror såsom pennor och diverse småprylar).



## 5. IMPLEMENTATION OCH EFTERLEVNAD AV DENNA POLICY

Varje avdelningschef på Viking Line skall se till att samtliga hans/hennes underordnade bekantar sig med denna policy. Vid en avdelningschefs begäran kan Viking Lines juridiska avdelning ordna särskild skolning kring policyn. Enskilda anställda kan vid behov ställa frågor förutom till sin förman också direkt till juridiska avdelningen.

Om en anställd ser eller misstänker brott mot denna policy, skall han eller hon ta upp det med sin närmaste förman, eller meddela Viking Lines juridiska avdelning eller internkontrollen. En anställd skall aldrig behöva befara någon negativ påföljd på grund av en saklig anmälan. Samma gäller ifall en anställd upptäcker frågor som inte är tillfredställande behandlade i denna policy.

Viking Lines koncernledningsgrupp skall vid behov, och minst vartannat år, följa upp att policyn efterlevs och gå igenom eventuellt uppdateringsbehov.

## 6. GÄLLANDE STRAFFBESTÄMMELSER

Det bör noteras att lagstiftning alltid kan ändras. Det är alltid i sista hand den enskilda individens skyldighet att känna till och följa de vid varje tidpunkt gällande tillämpliga lagarna och förordningarna.

### Finland

Givande av muta till tjänsteman är kriminaliserat i 16 kap 13 - 14 § strafflagen. Tjänstemannens tagande av muta är kriminaliserat i 40 kap 1 - 4 § strafflagen. Även 15 § statstjänstemannalagen (750/1994) förbjuder en tjänsteman att fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom eller myndigheten.

Mutbrotten inom näringslivet är reglerade i 30 kap strafflagen. Givande av muta är kriminaliserat i 7 § och tagande av muta är kriminaliserat i 8 §, och genom en lagändring 2011 har även grovt givande respektive grovt tagande av muta särskilt tagits upp.

### Sverige

Nya straffbestämmelser om mutbrott trädde i kraft den 1 juli 2012 (brottsbalken 10 kap. 5a - 5e §§). Bestämmelserna innebär i huvudsak följande:

1. en anställd eller en uppdragstagare får inte ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig belöning för utövningen av anställningen eller uppdraget (tagande av muta);

# VIKING LINE

## POLICY MOT MUTOR

2. det är inte tillåtet att åt en anställd eller en uppdragstagare lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning för utövningen av anställningen eller uppdraget (givande av muta);
3. 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 (handel med inflytande);
4. en näringsidkare måste vara försiktig med att lämna pengar eller andra tillgångar till sina ombud, agenter, samarbetspartners eller andra representanter så att medlen inte användas till mutor (vårdslös finansiering av mutbrott).

Straffet för tagande av muta respektive givande av muta är böter eller fängelse i högst två år. Om brottet bedöms som grovt är straffet fängelse i lägst sex månader och högst sex år.

### **Estland**

Estniska strafflagen §§ 294 - 298 reglerar mutbrott där myndighet är involverad och §§ 4023 - 4024 reglerar mutbrott inom näringslivet. Brotten kan ge upp till tio års fängelse i det förstnämnda fallet och upp till fem år i det sistnämnda fallet.

Enligt strafflagens 6 § tillämpas estnisk lag på brott genomförda ombord på estniskt registrerade fartyg, oberoende av var fartyget befann sig vid tidpunkten för brottet.