

## STYRANDEDOKUMENT

Datum 2004-07-26  
Ärendenummer RS/010285  
Beslut RF 2004-09-21, § 57

# Policy och regler för Region Skåne för mottagande av gåvor och förmåner från privata verksamheter och personer

## 1 Allmänt

Region Skåne har ett stort antal affärskontakter och är en stor inköpare. På många områden finns intresse för företag att visa upp sig och försöka påverka Regionens upphandlingar.

Det finns en yttersta gräns, när en gåva eller förmån blir att anse som brottslig, som muta (att ta emot) eller bestickning (att försöka ge). Exakt var denna gräns går är inte möjligt att ange i absoluta värden. En eventuell brottslighet är bland annat beroende på hur mutkänslig personen är, d v s vilka möjligheter hon/han har att påverka Regionens upphandling eller användning av en viss produkt.

Det finns emellertid en betydligt snävare gräns, som måste gälla för regionens anställda (vad gäller förtroendevalda, se nedan). Man får inte ta emot gåvor och förmåner eller liera sig med leverantörer och konsulter på ett sådant sätt att tjänstemannens objektivitet kan ifrågasättas.

Den grundläggande orsaken till detta är att en anställd genom att mottaga en förmån från en privat verksamhet lätt kan hamna i en relation av tacksamhetsskuld till företaget eller någon dess företrädare, vilket kan medföra en jävssituation vid ett senare beslutstillfälle. I vart fall kan det medföra misstanke om att detta föreligger och att den anställde därför inte borde medverkat vid ärendets beredning, eller i beslutet.

Det går inte att beskriva alla tänkbara situationer i en policy. I sista hand är avgörandet beroende på den anställdes omdöme. Det gäller således att hitta en lämplig avvägning för att Regionens anställda skall kunna uppträda

affärsmässigt gentemot privata verksamheter utan att bli misstänkta för något oegentligt.

Denna policy är avsedd att utgöra en ledning för de anställdas egna beslut. Den skall ses som en hjälp att undvika att hamna i gråzonen mellan vad som är tillåtet och otillåtet. Det är också viktigt att den anställde har en kontinuerlig kontakt med sin närmaste chef.

Förtroendevalda har både en politisk tillhörighet och uppträder som företrädare för regionen. I den mån förtroendevalda i viss mån har roll som företrädare för och beslutsfattare i Regionen gäller denna policy även för dem.

## 2 Gåvor och förmåner

### 2.1 Definitioner

En förmån kan vara vad som helst, som är av värde för mottagaren, något hon/han annars hade fått betala för. Det kan vara en resa, en måltid, deltagande i en aktivitet (konferens, segling, golf), en speciell rabatt.

Rena gåvor är lättare att identifiera, eftersom det alltid innebär att en konkret sak eller pengar överlämnas.

Värdet av en förmån eller en gåva är i detta sammanhang alltid det pris mottagaren skulle få betala om han på egen hand införskaffar förmånen.

Det är omöjligt att ange exakta belopp för vad som är tillåtet. Sådana belopp blir snart inaktuella.

### 2.2 Gåvor

Det är inte tillåtet att taga emot kontanter eller gåvor, som omedelbart går att använda stället för kontanter, t ex ett laddat telefonkort.

Det kan accepteras att taga emot gåvor av ett ringa värde i samband med att företag skickar en hälsning till alla sina kontakter, t ex vid jul eller i samband med något jubileum. Om det inte framgår av sammanhanget att det är en generell gåva, skall gåvan återlämnas.

Förbudet gäller inte enklare profilprodukter, t ex pennor, block, nyckelringar, T-shirts o dyl, som företaget delar ut till alla i reklamsyfte.

Anställda bör emellertid tänka på att inte senare exponera dessa reklamföremål så att det kan uppfattas på ett felaktigt sätt. Regionens anställda skall inte vara "reklampelare".

När en anställd har en speciell högtidsdag, t ex fyller femtio. kan accepteras gåvor av något högre värde.

Har man erhållit en gåva, som överskrider vad som kan anses acceptabelt eller eljest är otillbörlig åligger det den anställde att återsända gåvan, med en förklaring om varför. Förklaringen kan vara en hänvisning till denna policy.

### 2.2.1 Gåvor inom vårdverksamhet

Mottagande av gåvor från patienter, brukare, klienter, är känsliga. Det kan vara tillåtet att taga emot enklare bakverk och enklare föremål, som personen själv tillverkat, samt mindre penningbelopp avsedda att komma en hel enhet till del ("till kaffekassan"). Dock bör man vara observant på om det bara är en gåva av tacksamhet, eller personen väntar sig någon förmån tillbaka.

Det är inte tillåtet med någon form av affärstransaktioner mellan vårdpersonal (i vid bemärkelse) och patienter eller motsvarande enskilda, som står i en beroendeställning gentemot Regionens personal.

I övrigt kan hänvisas till Socialstyrelsens folder "Om gåvor och testamenten", som utförligt behandlar den svårbedömda situationen, då vårdpersonal utses till testamentstagare. Detta är i princip tillåtet endast om den enskilde vårdpersonalen har en annan, privat, relation till testator. Annars skall det uppfattas som tagande av muta.

## 2.3 Förmåner

Förmåner kan, som ovan sagts, vara av många slag.

Erbjudanden av ren nöjeskaraktär får inte tagas emot, vare sig som ensamt erbjudande eller i samband med annan, tillåten verksamhet.

Erbjudanden om utbildningar, deltagande i konferenser, mässor o dyl kan accepteras om de står i överensstämmelse med enhetens utbildningsplan. Det får dock aldrig accepteras om det innebär övernattning, som inte är motiverad av rent praktiska skäl, som avstånd och resmöjligheter eller andra verksamhetsskäl. Kostnaden för resa, logi och konferensavgift skall alltid till minst 50% betalas av arbetsgivaren.

Denna policy gäller i första hand. Det kan inom olika branscher finnas överenskommelser, som kan ge ytterligare ledning.

Del finns särskilda regler beträffande informationsinsatser om läkemedel i gällande överenskommelse om samverkansformer mellan landstingsförbundet och läkemedelsindustriföreningen.

Läkemedelsrådet är Regionens kontaktorgan gentemot läkemedels-företagen, när det gäller utformning av utbildningar enligt överenskommelsen.

Detta gäller inte sådana utbildningar/informationer, som utgör del av ett avtal, där Regionen redan betalat utbildningen i samband med upphandlingen.

## 2.4 Andra förmåner

Exempel på andra förmåner är rabatter utöver de vanliga, när anställda handlar privat med företaget, ovanliga krediter, exklusiva förturer. Det gäller således alla typer av erbjudanden, som företaget normalt inte erbjuder alla.

Det ligger i sakens natur att förmåner av denna karaktär är svårbedömda. Vid privata affärer med företag, som Regionen har som leverantörer av varor eller tjänster, måste man därför lita på den enskilde anställdes omdöme. Utgångspunkten är den i inledningen angivna grundläggande principen: en anställd i regionen får inte försätta sig i en sådan situation att misstanke kan uppkomma om att hans objektivitet påverkats.

Det förekommer att Regionen i samband med upphandlingar tillförsäkrar sina anställda rabatter (t ex bensin, glasögon). Det är inte tillåtet för den enskilde anställda att försöka skaffa sig ytterligare rabatt i sådana sammanhang om det inte rör sig om erbjudanden, som ges till alla.

Anställd skall anmäla till och rådgöra med enhetschef om hon/han avser att göra någon mer betydande privat transaktion med företag eller enskild, som Regionen har avtal med. En betydande transaktion, får anses föreligga om det rör sig om transaktioner (i dagens värde) i storleksordningen 200.000 - 250.000kr.

## 2.5 Måltider

I samband med att man träffas i tjänsten förekommer att företag bjuder Regionens anställda på någon måltid. En normal måltid kan tagas emot i sådana sammanhang. Utformningen av erbjudandet har betydelse. Det är skillnad om erbjudandet ges till en enskild anställd eller till enheten.

Självklart gäller detta enstaka tillfällen. Skulle erbjudanden upprepas med allt för täta mellanrum, bör de avvisas.

När det gäller alkoholhaltiga drycker gäller generellt vad som stadgas i ovannämnda överenskommelse mellan Landstingsförbundet och Läkemedelsindustriföreningen.

## 2.6 Familjemedlemmar

Det förekommer att erbjudanden om förmåner också riktar sig till familjemedlemmar. I första hand innebär detta att förmånens värde ökar för den enskilde tjänstemannen. Det är inte bara den ekonomiska förmånen, som ökar. Att erbjuda förmånen även till familjen, kan göra det mer frestande för den enskilde tjänstemannen att acceptera den, vilket sannolikt är avsikten. Stor försiktighet måste därför iakttas vid denna typ av erbjudanden.

## 3 Sponsring

Här behandlas enbart situationer då Regionen är mottagare av sponsring.

Sponsring är ett icke-juridiskt begrepp, som fortfarande är under utveckling. Sponsring får idag uppfattas som ett marknadsföringsinstrument, där sponsorn erbjuder mottagaren kontanta medel, varor, tjänster i utbyte mot exponering av företagsnamn, varumärke eller andra förmåner.

Sponsring i denna policy avser enbart förmåner och gåvor riktade till en verksamhet, ej till den enskilde.

I den mån sponsring är förbunden med en motprestation från Regionens sida är den inte tillåten, eftersom det strider mot Lagen om offentlig upphandling. Detta innebär att sponsring gentemot Regionen är tillåten endast som villkorlösa gåvor. Gåvan kan styras till en viss verksamhet. Det räknas inte som en motprestation att Regionen exponerar sponsorns namn i anslutning till verksamheten eller varan som sponsrats.

Som sponsring räknas inte att Regionen erhåller bidrag från annan myndighet, eller att regionen samverkar med andra myndigheter.

Regionen är medlem i eller deltagar i olika associationers verksamheter. Arrangemang inom dessa associationers ramar får bedömas efter deras regler. Regionen bör verka för att associationen fungerar i enlighet med regionens regler vad gäller sponsring. Regionen får i sista hand överväga sitt medlemskap i associationen om dess regler för sponsring och mottagande av gåvor och förmåner avviker i allt för hög grad från Regionens policy.

Upphandlingsreglerna blir inte omedelbart tillämpliga vid sponsring, eftersom det inte får vara fråga om något köp eller hyra eller dylikt. Ej heller lägger det kommunalrättsliga regelverket absoluta hinder för sponsring. Vad som måste iakttas, för att inte komma i konflikt med de principer, som gäller för kommunal verksamhet, är att sponsorerna väljs ut efter så objektiva kriterier som möjligt.

Regionen måste ställa kvalitetskrav på sponsorn. Som sponsor får aldrig accepteras företag, som sysslar med alkohol, tobak, pornografi, dubiös medicinsk verksamhet eller likartade verksamheter, som strider mot Regionens grundläggande verksamhetsmål. Sponsring kan ej heller accepteras i nära anslutning till en upphandling där sponsorn är tänkbar leverantör.

Sponsring från läkemedelsföretag, tillverkare av medicintekniska produkter och byggföretag är särskilt känslig, eftersom det är företag, som Regionen traditionellt har ständiga upphandlingar med.

Förutsättningen för att acceptera sponsring är således att det är Regionen, som bestämmer innehållet i aktiviteten att den är avgränsad och att den riktar sig mot verksamheten och inte till enskilda anställda.

Problemet med sponsring är att Regionen eller dess anställda kan hamna i en situation av tacksamhetsskuld. Därmed riskerar den anställda att bli jävig i en senare och annan kontakt med sponsorn. Det är därför viktigt att det rör sig om en i tiden begränsad insats, som inte kommer att medföra att sponsorn behandlas annorlunda än andra vid ett senare tillfälle, tex i samband med en upphandling.

Anställda vid verksamheter, som kontinuerligt sysslar med upphandling skall därför inte medverka, då en sponsring är aktuell. Dessa upphandlingsorganisationer kan därför inte heller taga emot sponsring för sin egen verksamhet.

Ett enskilt företag bör inte bekosta hela aktiviteten. Den kulturella sektorn får i detta sammanhang anses ha en lite friare ställning och kan ta emot sponsring för en hel verksamhet, t ex en utställning, en teateruppsättning.

Företaget får, vid sponsring av konferenser, utbildningar o dyl lämnas tillfälle till en kort presentation före aktivitetens början.

Regionen har åtagit sig vissa grundläggande utbildningsinsatser, tex för AT- och specialistutbildning. Det är olämpligt att sådana utbildningar, som förutsättes ske efter helt objektiva principer, blir föremål för sponsring. Av betydelse för bedömning av utbildningsinsatser kan vara om utbildningen granskats och godkänts av gemensamma organ (arbetsgivare och anställda).

## 4 Sanktioner

Om en anställd bryter mot denna policy, måste man överväga om det kan röra sig om ett rent brottsligt förfarande (tagande av muta) eller ett brott mot Regionens regler. Finns klar misstanke om mutbrott, skall polisanmälan ske.

Framgår det att det rör sig om ett brott mot denna policy, får frågan lösas med de arbetsrättsliga åtgärder, som situationen föranleder.

Hur och var bedömningar av dessa frågor skall ske är arbetsledning frågor, som löses inom ordinarie linjeorganisation.