

**Företagets uppförandekod för att  
förhindra korruption**

**Modellkod**

---

## Företagets uppförandekod för att förhindra korruption

ICC har utgivit uppförandekoden “ Extortion and Bribery in International Business”. I kodens artikel 7 “Företagskoder” anges att företag bör utforma sina egna uppförandekoder som är förenliga med den generella uppförandekoden. Företag skall vidare utarbeta klara policies, riktlinjer och utbildningsprogram för implementering och sanktionering av uppförandekoden.

Föreliggande text kan tjäna som förlaga vid utarbetandet av företagsspecifik policy och uppförandekod.<sup>1</sup>

### I. Affärsetik - företagsledningen en förebild

Alla medarbetare måste uppträda på sådant sätt att inga personliga beroenden eller förpliktelser uppstår gentemot omvärlden.

Vid alla affärstillfällen måste gällande lagar och föreskrifter beaktas såväl inom landet som utomlands. Ett stabilt affärsmässigt samarbete till nytta för alla parter kan endast uppnås vid sund konkurrens och med strikt iakttagande av gällande bestämmelser. Korruption, trolöshet och bedrägeri snedvrider konkurrensen, leder till högre kostnader, förstör förtroendet från kunder och leverantörer, äventyrar konkurrenskraften och slutligen våra arbetsplatser.

Företagsledningen har till uppgift att se till att berörda medarbetare känner till och följer relevanta lagar och bestämmelser. Ledningen ansvarar också för att de ramvillkor fastläggs, vilka förhindrar korruption. Med detta som syfte skall alla medarbetare i företaget få ta del av principerna i dessa riktlinjer. Medarbetarna förpliktigar sig att följa riktlinjernas etiska principer. Att dessa principer efterlevs skall regelbundet kontrolleras.

Mot dessa etiska principer bryter den som:

- erbjuder, utlovar, beviljar eller godkänner fördelar för en affärspartner/en myndighet eller dess medarbetare vid uppdragsgivning eller leverans
- omvänt kräver, försäkras om eller mottager fördelar av en affärspartner/en myndighet vid uppdragsgivning eller leverans
- förskaffar sig själv eller tredje person direkt eller indirekt oberättigade fördelar på uppdragsgivarens bekostnad
- deltar i anbudskarteller vid upphandling

Företagsledningen skall uppträda som goda förebilder. Styrelse och företagsledning måste förhålla sig etiskt oklanderligt. Deras förebildsfunktion måste fortlöpande upprätthållas genom ett ärligt och rättvist uppträdande. Företagsledningen skall också offentligt framhålla, att de och deras företag under inga omständigheter tolererar korrupta beteendemönster.

---

<sup>1</sup> Föreliggande text togs ursprungligen fram av ICC Deutschland.  
Översättning och bearbetning Gull-May Persson och Tell Hermanson, ICC Sweden

Etiskt oklanderliga förhållanden på arbetsplatsen betyder i huvudsak ärlighet och rättvisa i umgänget med andra medarbetare liksom med kunder, leverantörer, konkurrenter, myndigheter och allmänheten. Ett företags integritet och goda rykte ligger i personalens händer.

## II. Regler för personalen

### 1. Vi umgås korrekt med affärskontakter och myndigheter

Vårt företag övertygar genom produkternas eller tjänsternas pris, prestation, kvalitet och kompetens. Vi behandlar alla våra affärskontakter på ett juste sätt.

Företaget tillåter inte att konkurrensen påverkas av eller snedvrids genom bestickning, bedrägeri, företagsspioneri, stöld eller tvång. Deltagande i kartellöverenskommelser får inte äga rum.

Medarbetare, som på ett ohederligt sätt försöker påverka affärskontakter eller myndigheter, blir – oaktat straffrättsliga konsekvenser- disciplinärt och arbetsrättsligt ställda till svars.

### 2. Affärskontakter och myndigheter umgås korrekt med oss

Försök från affärskontakter eller myndigheter, att på ett ohederligt sätt påverka företagets personal i deras beslut tolereras inte; de anmäls till vederbörande ledning. Medarbetare, som låter sig påverkas på ett ohederligt sätt, av kunder eller leverantörer, blir – oaktat straffrättsliga konsekvenser – disciplinärt och arbetsrättsligt ställda till svars.

### 3. Gåvor hanteras på ett ansvarsfullt sätt

Gåvor skall i princip vare sig givas eller tagas.

Detta gäller såväl penningsummor som övriga gåvor. Som penninggåvor betraktas alla belopp oavsett form eller valuta. Till saggåvor räknas varje föremål av något värde. Även resor, tjänster, reklampremier och rabatter betraktas som gåvor.

Reklampresenter skall värdemässigt vara så utformade, att de inte placerar mottagaren i en beroendeställning. De måste väljas enligt principen att allt som kan uppfattas som oredlighet och felaktighet måste förhindras för såväl givare som mottagare. Vid tveksamhet skall avgörandet ligga hos överordnad.

Vid kontakter med myndigheter gäller särskilda regler.

Utomlands skall gåvorna motsvara respektive lands seder och bruk. Även här måste man beakta att ingen beroendeställning uppstår och man skall noga iaktta gällande lagar och förordningar i såväl in- som utland. Överordnad skall informeras om dylika gåvor.

### 4. Vi skiljer klart mellan affärs- och privatområdet

För utgifter, som är svåra att särskilja som affärsmässiga eller privata skall betalas privat. Ju högre position i företaget desto tidigare kan detta förväntas.

## **5. Vi undviker intressekonflikter genom bisysslor respektive delägarskap**

Genom kontrakt måste säkerställas att bisysslor och delägarskap från medarbetarnas sida inte utnyttjas på ett sådant sätt att företaget kommer till skada.

Bisysslor och delägarskap av medarbetarna hos affärspartners och konkurrenter skall skriftligen anmälas och i förekommande fall beviljas av företaget. Denna anmälningsplikt föreligger inte vid förvärv av börsnoterade aktier eller förmögenhetsplacering i inte alltför betydande omfattning.

Kretsen av berörda personer skall inte bara begränsas till de anställda, utan även till makar, partner eller andra närstående personer skall innefattas.

## **6. Företagsledningen beslutar om donationer**

Donationer måste falla inom de ramar som rättsordningen anger och skall uteslutande beslutas av företagsledningen. Särskilt gäller detta för donationer till politiska partier.

# **III. Interna organisationsåtgärder**

## **1. Attest, funktionsuppdelning och fullständig dokumentation**

Användning av attestfunktion, uppdelning av oförenliga funktioner och strikta föreskrifter om en fullständig redovisning är lämpliga åtgärder för att förebygga oegentligheter framför allt vid uppdrag och leveranser. Dubbel bokföring eller dubbla konton får inte förekomma.

Inom ramen för funktionsuppdelning skall om möjligt tas hänsyn till den strikta uppdelningen mellan beslut, utförande, kontroll och rapport.

## **2. Personalomflyttningar inom känsliga områden**

När det är möjligt och ekonomiskt genomförbart, sker inom vissa korrupsionsutsatta befattningar en lämplig personalrotation. Därvid är det emellertid viktigt att klargöra att en sådan rotation inte skall betraktas som en diskriminering av den berörda medarbetaren.

## **3. Leverantörsalternativ**

Redan på ekonomiska grunder skall ett företag tänka på att regelbundet inhämta olika anbud. Ensidigt beroende kan därmed effektivt motarbetas.

## **4. Förtroendeperson**

Företagsledningen skall se till att korrupsion förhindras. Medarbetarna förväntas följa informationsplikt om korrupta förhållanden. Varje medarbetare blir medansvarig om han eller hon har kännedom om korrupta förhållanden och inte anmäler detta. Företaget bör därför inrätta eller utse en oavhängig neutral tjänst som en samtalspartner. Utformningen rättar sig i detalj efter företagets storlek, struktur och marknadsbetingelser. Personen kan vara en förtroendeperson/neutral tjänst i företaget, men också en revisor eller advokat utanför företaget. Det sistnämnda lämpar sig kanske för mindre företag, medan för större företag t ex chefsjuristen skulle kunna utses. Förtroendepersonen skall varken komma från revisionsavdelningen eller säkerhetsavdelningen, eftersom annars ställningen som neutral person inte kan garanteras.

En medarbetare, som följer sin informationsplikt, får inte utsättas för olägenhet därav. Dylig information måste ovillkorligen behandlas förtroligt. Genom företagsinterna undantag från disciplinära och arbetsrättsliga åtgärder kan uppmuntran till avslöjande och därmed till skadebegränsning åstadkommas.

## **5. Utbildning och fortbildning**

Förhindrande av korruption och korrupta förhållanden måste förutom i förhållningsregler inom företaget och i anställningsavtal också komma till uttryck inom området ut- och fortbildning. Genom riktad information och undervisning kan känslan för korrekt uppförande stärkas hos de anställda. Inom korruptionsutsatta områden såsom försäljning, inköp, forskning och utveckling skall särskilt anpassad information utformas.

# **IV Kontroll och sanktioner**

## **1. Sannolikhetsprövning**

Erfarenheten visar, att organisatoriska regler endast har framgång, om de åtföljs av motsvarande kontrollåtgärder. Dessa verkställs genom lämplig kontroll och sannolikhetsprövning.

## **2. Förstärkt revision**

Avslöjandet av olagliga handlingar (t. ex. bestickning, muta, bedrägeri eller trolöshet) är inte enkelt. Genom inrättande respektive förstärkning av revisionsavdelningen kan förbättringar uppnås. Revisionen skall utföras med tyngdpunkt även på förebyggande funktioner och rekommendationer. Detta omfattar bland annat iakttagande av styrelse-/företagsledningsdirektiv, formell och materiell redovisning, de interna kontrollsystemens funktionsduglighet och effektivitet, vederbörligt uppgiftslämnande, innehållet i ekonomiska riktlinjer, funktionsduglighet och verkan av regler för undvikande av förmögenhetsförluster. Samarbetet mellan revisionsavdelning och övriga avdelningar inom företaget är därvid viktigt.

Det är tillrådligt att revisionsavdelningen omedelbart kopplas till styrelse- respektive företagsledning. Detta motsvarar också dessa personers icke delegerbara ledningsansvar för företaget och dess anställda.

## **3. Sanktioner**

Vid överträdelse av företagets gällande förhållningsregler och lagliga föreskrifter skall erforderliga organisatoriska, disciplinära och rättsliga åtgärder tillgripas, för att - oaktat straffrättsliga konsekvenser – på lämpligt sätt reagera på de uppdagade överträdelserna och motverka framtida brott. Detta kan – beroende på brottets svårighetsgrad – även leda till avsked från arbetsplatsen.