**Stockholm, 2023-10-19**

**Etiska förhållningsregler inom Axfood**

Som en av Sveriges större dagligvarukoncerner och aktör i samhället, är vårt agerande i affärssammanhang oerhört viktigt. Det gäller hur vi ser på kombinationen av affärsverksamhet, social hållbarhet och miljömässigt ansvarstagande.

Vi har ett brett kontaktnät av leverantörer och samarbetspartners. Att bli leverantör till ett företag som Axfood är mycket värdefullt för de flesta - oavsett om man säljer dagligvaror, andra produkter eller tjänster av olika slag.

Sverige har lagar som beskriver gränserna för korruptionsbrott som tagande av muta och givande av muta, handel med inflytande, vårdslös finansiering av mutbrott, etc. I det här dokumentet finner du sammanfattande redovisningar av dessa inklusive Axfoods etiska förhållningsregler vid affärsumgänge.

Ett korrekt och professionellt uppträdande i dessa frågor är helt avgörande för att vara ett trovärdigt företag. Därför är det viktigt att vi inom våra ledningsgrupper diskuterar affärsetik och aktivt bygger en bra affärskultur – det är bästa vaccinationen mot korruption av alla slag.

Axfood är ett transparent och öppet företag och värnar om säkerhet och respekt för alla människor som berörs av vår verksamhet. Som en del i detta har Axfood en visselblåsartjänst. I visselblåsartjänsten kan bland annat alla som utför arbete på Axfoods arbetsplatser eller är leverantörer till Axfood, på ett säkert och strukturerat sätt, rapportera om eventuella allvarliga oegentligheter, lagöverträdelser eller avsteg från dessa riktlinjer, utan risk för repressalier.

Bifogat dokument ska årligen undertecknas av samtliga Axfoods medarbetare som har attesträtt för kostnadsställe eller på annat sätt påverkar inköpsbeslut av varor eller tjänster. Undertecknandet är ett intygande av att du läst och förstått innehållet.

Jag uppskattar att du tagit dig tid att läsa igenom dokumentet och att du arbetar för att odla en bra och sund affärskultur.

Bästa hälsningar

Klas Balkow

Koncernchef, verkställande direktör

**Etiska förhållningsregler i Axfood**

**1. Etik i affärsrelationer**

Inom Axfoodkoncernen genomför vi alltid upphandling med flera jämbördiga aktörer för att finna den leverantör som bäst motsvarar våra krav. Att en upphandling har genomförts korrekt är grundläggande för alla relationer med leverantörer. Att välja en leverantör enbart på basis av personliga kontakter är varken tillräckligt eller acceptabelt.

När en upphandling är genomförd ska avtalet vara skriftligt.

Att följa lagar och myndighetskrav är en självklar **miniminivå** för god affärsetik. Det gäller både vid upphandling och vid erbjudanden till kunder och/eller konsumenter. Medarbetare inom Axfoodkoncernen ska inhämta kunskaper om lagar och andra bestämmelser som är centrala för sitt ansvarsområde, t.ex. livsmedelslagstiftningen. Fusk med datummärkning, oriktiga uppgifter om varornas ursprung eller annan upplysning om varornas innehåll eller beskaffenhet är förbjudet.

Vi som arbetar inom Axfoodkoncernen ska självklart alltid följa gällande lagstiftning. Vårt uppträdande både i tjänst och under fritid, i samband med resor i tjänsten eller under tjänsteutövning påverkar Axfoods rykte. Axfood har nolltolerans vad gäller köp av sexuella tjänster. Denna nolltolerans gäller även besök på porr-, striptease- eller liknande klubbar samt internetsidor och digitala forum med motsvarande innehåll, då detta kan innebära stöd till brottslighet såsom sexhandel och annan kriminell verksamhet.

**2. Axfoods uppförandekod**

Axfood ska kombinera affärsverksamhet med socialt, hållbart och miljömässigt ansvarstagande. Genom Axfoods Uppförandekod tydliggörs vår inställning, våra krav på och vårt åtagande gentemot våra leverantörer och våra medarbetare. Uppförandekoden baseras på internationellt erkända konventioner för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption. Företag som levererar produkter eller tjänster till Axfoodkoncernens bolag ska uppfylla kraven i Uppförandekoden och även tillse att deras underleverantörer uppfyller kraven. Axfood följer noga upp detta. Samtliga medarbetare som arbetar med Axfoodkoncernens leverantörer, som kan påverka innehåll i avtal med leverantörer eller inköpsbeslut av varor eller tjänster har därför ett ansvar för att Uppförandekoden inkluderas i leverantörens åtaganden samt att leverantören förstår innehållet i Uppförandekoden och vikten av att den efterlevs. I detta ligger även ett ansvar att sprida kännedom om Uppförandekoden till andra relevanta medarbetare inom Axfoodkoncernen.

Läs mer i *Axfoods Uppförandekod*. Vid var tid gällande version hittar du på [www.axfood.se](http://www.axfood.se).

**3. Intressekonflikter**

För att vinna på en konkurrensutsatt marknad måste vi leva upp till våra juridiska och etiska åtaganden. Vi ska alltid agera med odelad affärslojalitet mot Axfood. Detta innebär att vi ställer Axfoodkoncernens intressen framför våra egna. Vi ska inte engagera oss i handlanden som kan äventyra etiska och juridiska förpliktelser eller sunt affärsförnuft.

Intressekonflikter ska undvikas. Intressekonflikter uppstår när Axfoodkoncernens intresse kolliderar med våra egna intressen eller med intressen hos personer vi har nära relationer med.

Om en sådan konflikt uppstår eller är på väg att uppstå ska den handläggas omsorgsfullt. Det innebär bl.a. att du som medarbetare snarast ska informera din närmaste chef om den uppkomna konflikten. Du får tex. inte handlägga ärenden där dina eller dina närstående har ett personligt intresse eller engagemang hos de företag som Axfoodkoncernen har en affärsrelation med.

**4. Konkurrenslagstiftning och hederlig konkurrens**

Erfarenhetsutbyte inom branschen är en viktig del av vår omvärldsbevakning. Ett sådant utbyte får dock aldrig övergå till ett planerat agerande för att begränsa konkurrens eller styra prisbild. Alla former av kartellbildningar är absolut förbjudna. Vi ska alltid följa konkurrenslagstiftningen och bedriva hederlig konkurrens. Axfoodkoncernens medarbetare får inte delta i konkurrensbegränsande aktiviteter såsom t.ex.:

* prissamarbeten för att bestämma inköpspriser s.k. ”inköpskarteller”,
* prissamarbeten för att bestämma försäljningspriser mot konsument, s.k. ”karteller”,
* samarbeten och överenskommelser med konkurrenter i syfte att stänga ute leverantör från marknaden eller
* samarbeten med konkurrenter i etableringsfrågor.

Överträdelser av dessa regler kan få till effekt att Axfood bötfälls och får betala betydande skadestånd.

**5. Korruptionslagstiftning**

Sverige har en sträng mutlagstiftning, som omfattar både den offentliga och den privata sektorn. Mutbrott kan ge fängelse i upp till sex år. De som kan hållas ansvariga vid mutbrott är både arbetstagare och alla typer av uppdragstagare.

En personlig gåva eller förmån från leverantörsledet kan, om den accepteras, innebära att mottagaren begår en brottslig handling, *tagande av* *muta.* Även den som ger gåvan eller förmånen kan göra sig skyldig till brott, *givande av muta* och/eller *otillbörlig* *marknadsföring*. Dessa s.k. korruptionsbrott prioriteras förhållandevis högt av aktuella myndigheter. Korruptionsbrott har också ett högt uppmärksamhetsvärde hos nyhetsmedia.

Mutan kan strängt taget bestå av vad som helst som kan betraktas som en förmån för mottagaren eller dennes närstående. Exempel på muta är saker, pengar, resor, måltider, tjänster av olika slag, personliga lån, borgensförbindelser, gratis boende etc. Även förmåner utan ekonomiskt värde kan omfattas.

***Det räcker med att risken har funnits***När det *finns risk*för att mottagaren av förmånen på ett eller annat sätt gynnar den som lämnat förmånen, så är mutbrottet ett faktum. Lagen kräver således inte att givaren verkligen blivit gynnad.

Ett klart mutbrott är att ta emot en förmån som förknippas med att du i ditt arbete ska handla på ett visst sätt. Ett exempel på detta kan vara att genom att beställa en viss mängd från en leverantör erhålla en personlig gåva eller resa. Det gäller även om du tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmån för någon annan än dig själv.

Chefens samtycketill att ta emot en förmån är inte en självklar garanti för att det inte utgör ett mutbrott.

Den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån i syfte att bli gynnad av den andra parten, gör sig skyldig till givande av muta. Även om mottagaren tackar nej, så kan givaren åtalas för givande av muta.

Korruptionsslagstiftningen innehåller även bestämmelser om *handel med inflytande* och *vårdslös finansiering av mutbrott.*

***Handel med inflytande***Avser bl. a. en situation där en person lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att få denne att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Som exempel kan nämnas att en närstående till en beslutsfattare tar emot en muta för att påverka beslutsfattaren.

***Vårdslös finansiering av mutbrott***Avser då en näringsidkare eller någon med ledande ställning hos en näringsidkare tillhandahåller pengar eller andra tillgångar åt den som företräder näringsidkaren i en viss angelägenhet (en mellanhand), t.ex. en agent och därigenom av grov oaktsamhet främjar givande av muta, grovt givande av muta eller handel med inflytande.

**5.1 Axfoods riktlinjer för mottagande och erbjudande av externa gåvor/förmåner**

Bedömningen som gäller vid lämnande av förmån till andra är densamma vid mottagande av förmån från andra.

Bolag och medarbetare inom Axfoodkoncernen ska följa *Kod mot korruption i näringslivet,* Näringslivskoden, som finns att läsa och ladda ned på Chefsguiden.

Näringslivskoden har tagits fram av Institutet Mot Mutor och innehåller regler om hantering av förmåner och om krav på förebyggande åtgärder mot korruption och hantering av mellanhänder. Koden syftar till att vägleda företag och medarbetare i förhållningsätt för att inte bryta mot god sed i affärslivet.

En **attitydpåverkande** förmån som överensstämmer med vad som anses vara allmänt accepterade umgängesformer mellan och inom näringsliv och offentliga organ är i normalfallet tillåten. Det kan t.ex. handla om enstaka representationsmåltider, födelsedagsgåvor och liknande. Förmånen måste uppfylla kraven på **öppenhet** och **måttfullhet för att vara tillåten.**

**Öppenhet**: förmånen ska riktas direkt till mottagarens arbets- eller uppdragsgivare eller vara förenlig med dennes etablerade policy i fråga om förmåner.

**Måttfullhet**: huruvida en förmån är måttfull eller inte avgörs i första hand av förmånens ekonomiska eller personliga värde för mottagaren liksom antalet förmåner till samma mottagare. Därför ska försiktighet iakttas när det gäller förmåner av inte obetydligt värde, förmåner som förekommer frekvent och förmåner med personligt värde. Förmånens värde ska anses rimligt. Vissa tjänster har även särskilt höga krav på integriteten och är särskilt känsliga i integritetshänseende t.ex. de som hanterar inköp eller avtal och även där ska stor försiktighet iakttas.

En **beteendepåverkande** förmån är däremot inte tillåten, dvs en förmån som påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter, t ex en gåva av högt ekonomiskt eller personligt värde för mottagaren. Punkt 5.1.1 nedan listar ett antal förmåner som är otillåtna på grund av sin beteendepåverkande natur.

***Ditt ansvar som medarbetare och/eller uppdragstagare***Som medarbetare eller uppdragstagare i Axfoodkoncernen ska du alltid undersöka om din affärspart har en egen policy inom området. Du ska också rådgöra med din chef eller med din HR-avdelning både när du vill erbjuda en förmån till någon annan, och när du själv blir erbjuden en förmån.

Om du bedömer att en erbjuden förmån kan vara otillåten, ska du antingen avvisa den direkt eller – innan den tas emot – rådgöra med din HR-chef. Medarbetare eller uppdragstagare ska även till aktuell HR-chef omedelbart redovisa förmåner som riskerar att avvika från dessa regler för dennes vidare hantering. I oförutsedda eller plötsligt uppkomna situationer, där ett omedelbart avböjande av förmånen inte kan ske på grund av det skulle kunna skada relationen till den som erbjuder förmånen eller medföra en säkerhetsrisk, ska du så snart omständigheterna tillåter redovisa förmånen till din HR- chef.

***Hur vet du om du kan tacka ja eller måste tacka nej om du blir erbjuden en förmån?***Det finns vissa förmåner som alltid är otillåtna, se nedan 5.1.1. Övriga förmåner måste, som redovisats ovan, prövas mot kraven på öppenhet, och måttfullhet. Risken för att en förmån bedöms som otillåten ökar när anknytningen till dina arbetsuppgifter är svag. Är det däremot något som ingår som ett naturligt och nyttigt led i ditt arbete ökar sannolikheten för att förmånen är godtagbar.

* Erbjudande om evenemang bör i princip riktas till en bred krets av personer, snarare än till en begränsad krets. Förmånen ska lämnas öppet, och om den är till nytta för dig i din tjänst och i övrigt inte framstår som extravagant är den i normalfallet tillåten.
* Förmåner i form av utbildningsarrangemang som studieresa, studiebesök, kurser och seminarier kan vara tillbörliga om de utgör ett nyttigt och naturligt led i din tjänsteutövning. Utbildningsmomentet bör dominera upplägget och utrymmet för nöje och fritid bör vara begränsat. Aktuellt Axfoodbolag ska bekosta resa och logi i de fall en leverantör erbjuder utbildningsarrangemang. Om bolag inom Axfoodkoncernen erbjuder utbildningsarrangemang till annan ska det bekosta resa och logi. Beslut om erbjudande eller deltagande ska dokumenteras och godkännas av närmaste chef och ska aldrig ske i samband med affärsförhandlingar.
* Gåva eller förmån, i samband med pågående affärsförhandlingar, ska inte erbjudas eller accepteras oavsett värde.
* Särskild försiktighet gäller för förmåner som har ett högt värde eller ges frekvent, förmåner som kan nyttjas privat, förmåner som inte är kända av din chef, avviker från vedertagna umgängesformer inom näringslivet eller innefattar en inbjudan av medföljande t.ex. anhörig eller vän.
* Förmåner ska ha affärsmässig relevans. Evenemang ska ha koppling till den inbjudande organisationens verksamhet och får inte vara extravaganta. Inbjudan av medföljande gör att den affärsmässiga kopplingen riskeras.

**5.1.1. Otillåtna förmåner**

Bedömningen som gäller vid mottagande av förmån är densamma vid erbjudande av förmån till andra.

Alla förmåner som är **beteendepåverkande**, dvs. påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter är alltid otillåtna oavsett värde eller karaktär.

Det är alltid förbjudet att lämna, utlova eller erbjuda en förmån till myndighetsutövare eller en person som beslutar om offentlig upphandling. Förbudet gäller i förhållande till den som direkt fattar beslut om eller har möjlighet att påverka, även indirekt, myndighetsutövningen eller genomförandet av den offentliga upphandlingen.

Särskild restriktivitet gäller även vid erbjudande om förmån till arbets- eller uppdragstagare vid offentliga organ även om arbets- eller uppdragstagaren inte deltar i myndighetsutövning eller offentlig upphandling eller då det helt saknar samband med myndighetsutövning eller offentlig upphandling såsom t.ex. om en myndighetsanställd bland sina arbetsuppgifter talar på en konferens och inte är involverad i något ärende med den organisationen. Det gäller även integritetskänsliga verksamheter (offentligt ägda eller finansierade företag, privatägda banker, finans- och försäkringsbolag, skiljemän, offentligt utsedda rättsliga biträden och ombud, journalister, revisorer samt företag inom certifiering och kontrollerande verksamhet).

Det är inte tillåtet att lämna, utlova eller erbjuda förmåner som avser:

* penninggåva, presentkort och liknande som är att jämställa med kontanter,
* penninglån,
* varor och tjänster för privat ändamål och privata rabatter på varor och tjänster,
* rätt att använda fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk,
* helt eller delvis betald nöjes- eller semesterresa, eller
* köp av sexuella tjänster eller besök på stripp- och porrklubb och
* förmåner som kan medföra att givaren får en hållhake på mottagaren.

**5.1.2. Varuprov**

Varuprov definieras som en produkt som prövas i Axfoods sortiment och som överlämnats av representant, fabrikant eller annan leverantör. Avsikten med detta ska vara att berörd personal, t ex. inköpare, säljare, kundtjänst, chefer m fl. inom dessa områden, ska få tillfälle att prova produkten på arbetsplatsen för att dels kunna ta beslut om huruvida den ska in i sortimentet dels kunna lämna god varuinformation till Axfoods kunder. Varuprover är inte att betrakta som personliga oavsett vad representanten säger. Varuprover är arbetsgivarens egendom. Produkt som inte uppfyller dessa grundläggande villkor är att betrakta som gåva.

**5.1.3. Leverantörsbesök**

I de fall vi åker på leverantörsbesök ska det vara väl motiverat och godkänt av närmaste chef. Resor och övernattning ska bekostas av aktuellt Axfoodbolag.

**5.1.4. Agenter och andra samarbetspartners (mellanhänder)**

Mellanhänder som agerar otillåtet kan orsaka väsentlig skada för Axfoodkoncernens goodwill och föranleda rättsligt ansvar för Axfood och våra företrädare. Bolag inom Axfoodkoncernen ska göra tillräckliga kontroller av de personer och organisationer som ska företräda företaget. Avtal med mellanhänder bör kompletteras med ett åtagande om att följa Näringslivskoden. Den som ansvarar för ett samarbete har till uppgift att säkerställa att sådan kontroll görs eller har gjorts och att följa de rutiner som finns på aktuellt företag för att utvärdera agenter och andra samarbetspartners.

**6. Dataskydd**

Vi på Axfood vill att våra kunder, medarbetare och leverantörer känner sig trygga med vår hantering av deras personuppgifter. Därför tar vi dataskydd på stort allvar och självklart ska behandlingen ske i enlighet med gällande lagstiftning och våra policyer. Personuppgifter ska som regel behandlas konfidentiellt och hanteras på ett säkert sätt. Personuppgifter får endast behandlas i den utsträckning som det är nödvändigt för genomförandet av dina arbetsuppgifter. Om du blir medveten om en incident där personuppgifter obehörigen har, eller riskerar att, exponeras, förvanskas eller raderas ska du omedelbart rapportera detta till kundstöd (IT-support).

*Om du har några frågor kring detta dokument bör du i första hand vända dig till din närmsta chef eller till din HR-avdelning.*

*Brott mot dessa regler kan innebära att det vidtas åtgärder avseende din anställning. En sådan åtgärd kan vara uppsägning av ditt anställningsavtal.*

Undertecknad har tagit del av ovanstående

(ort) den ….../…... /…...

. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

Namnteckning

…………………………………………

Namnförtydligande

…………………………………………  
Titel och bolag