

BFS - RIKTLINJER FÖR ETISKA FRÅGOR och POLICY FÖR ATT MOTVERKA MUTOR OCH KORRUPTION (ABC-POLICY)

<i>Antagen av:</i>	Styrelsen i B & P Fund Services AB
<i>Datum:</i>	2021-12-14
<i>Ersätter (om aktuellt):</i>	Riktlinjer för etiska frågor, 2020-12-18
<i>Innehållsansvarig:</i>	Chief Compliance Officer
<i>Info. säkerhetsklassificering:</i>	Konfidentiell

1. INLEDNING

Styrelsen i B & P Fund Services AB ("**Bolaget**", "**BFS**") har fastställt dessa riktlinjer för etiska frågor och Policy för att motverka mutor och korruption (ABC-policy) i enlighet med *Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet* samt Finansinspektionens allmänna råd (FFFS 1998:22) om riktlinjer för hantering av etiska frågor hos institut som står under inspektionens tillsyn.

Dessa regler gäller för samtliga anställda i BFS samt för Bolagets styrelseledamöter ("**Anställda**"). I vissa fall kan även uppdragstagare likställas med Anställda. Så är fallet om uppdragstagaren har sådan insyn i BFS verksamhet som ger anledning att kräva att denne följer regelverket i tillämpliga delar. I sådant fall ska särskild hänvisning göras till dessa regler i avtalet med uppdragstagaren.

Dessa riktlinjer ska läsas tillsammans med Riktlinjer och rutiner för egna affärer.

2. ETISK MÅTTSTOCK

Etiska värderingar styrs av sunt förnuft och den i samhället rådande uppfattningen om vad som är rätt och fel. En god måttstock på om fattade beslut eller vidtagna åtgärder uppfyller de krav på etik som ställs på den enskilde är om besluten eller åtgärderna kan förklaras och motiveras inför överordnade, andelsägare och utomstående (till exempel massmedia) så att de inför dem framstår som godtagbara.

3. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Förtroendet för Bolaget och dess anställda är vår viktigaste tillgång. Anställda måste såväl i sin yrkesutövning som i sina privatliv agera så att förtroendet för Bolaget och den finansiella marknaden inte rubbas. Detta innebär att – utöver de speciella regler som anges i detta dokument – Anställda måste visa omdöme och återhållsamhet i olika avseenden, däribland värdepapperstransaktioner.

Exempel på situationer där Anställda måste visa omdöme och återhållsamhet är vid egna affärer i finansiella instrument, skatteplanering och umgänget med uppdragsgivare, särskilt med avseende på mottagande av förmåner.

Vidare gäller för Anställda att de inte får, för egen eller annans räkning utnyttja sin ställning, eller agera så att misstanke kan uppkomma om att denne för egen (direkt och indirekt) eller närståendes räkning skaffar sig favörer vid affärer med finansiella instrument eller valuta. Anställda får inte heller genom annan (bulvan) vidta i dessa regler förbjudna åtgärder.

4. KUNSKAP OM INTERNA OCH EXTERNA REGLER

Det åligger styrelsen och VD att vara väl förtrogna med de lagar, föreskrifter med mera som berör Bolagets verksamhet. Även Anställda ska ha motsvarande kunskap inom respektive ansvarsområde.

VD ska se till att Anställda har erforderliga yrkeskunskaper och att de i övrigt har den kompetens som verksamheten kräver. Anställda ska fortlöpande få information och utbildning rörande etiska frågor.

5. GOD AFFÄRSSED

Verksamheten ska präglas av professionalism och hög etisk standard. Anställda ska vinnlägga sig om ett korrekt och professionellt uppträdande samt iaktta god affärssed i förhållande till kunder. Med kunder avses såväl personer och företag som investerat i fonder som tillhandahålls inom Brummergruppen eller har tecknat en försäkring som bolag med vilka Bolaget har ingått Serviceavtal.

Detta innebär bland annat att kundens intressen alltid ska sättas i främsta rummet. Samtliga kunder ska dessutom behandlas lika. Vid all verksamhet som avser förvaltning av en investeringsfond samt vid försäljning och inlösen av andelar i en fond ska man uteslutande handla i andelsägarnas gemensamma intresse.

6. RUBBANDE AV EKONOMISK STÄLLNING

Anställda får inte inlåta sig i spekulationsaffärer eller ingå borgensförbindelser i sådan omfattning att den anställdes ekonomiska ställning därigenom avsevärt kan rubbas.

7. JÄV

Anställda får inte för Bolagets räkning handlägga frågor i vilka den Anställda har ett personligt intresse eller frågor i vilka ett sådant intresse finns hos anhörig eller annan närstående person till den Anställda eller hos företag i vilket den Anställda eller nära anhörig till den Anställda har ett väsentligt intresse.

8. BISSYSSLOR

Anställda ska beakta att förtroendet för Bolaget påverkas även av hur han/hon uppträder vid sidan om sin tjänst. Anställd ska därför skriftligen informera VD om bisysslor och sidoverksamhet samt inhämta tillstånd innan sådan verksamhet påbörjas/förändras.

VD kommer inte godkänna sådana bisysslor eller sidoverksamheter som t ex (i) är mycket tidskrävande och därför kan påverka den anställdes arbetsprestation, (ii) konkurrerar med Bolagets verksamhet eller (iii) på något annat sätt anses olämpliga.

Uppdrag i bostadsrättsföreningar eller ideella organisationer (t ex idrottsföreningar) anses normalt inte utgöra bisyssla eller sidoverksamhet och behöver därmed inte rapporteras till VD för godkännande.

Information om godkända bisysslor sparas i den anställdas personalmapp hos HR och behandlas i enlighet med GDPR.

9. SEKRETESS

Enligt 1 kap 11 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden och 2 kap 19 § lagen (2004:46) om värdepappersfonder gäller att Anställd inte obehörigen får röja eller utnyttja vad han/hon i anställningen eller under uppdraget har fått veta om någon annans affärsförhållanden eller personliga förhållanden.

Sekretess ska också gälla rörande affärsförhållanden eller andra förhållanden i Bolaget. Kundinformation eller kunds förhållande till Bolaget får inte röjas för andra kunder hos Bolaget. Det ska observeras att sekretessen gäller även efter det att anställningen eller uppdraget har upphört. En sekretessförbindelse ingår i varje anställds anställningsavtal.

10. POLICY FÖR ATT MOTVERKA MUTOR OCH KORRUPTION (ABC-POLICY)

10.1 ABC POLICY

Bolaget värnar om att omvärlden ska anse bolaget och dess anställda har ett gott etiskt beteende, är finansiellt sund och pålitliga. Att motverka mutor och korruption beror förstås på det faktum att inblandning i mutor och korruption är straffbart, men också att en sådan inblandning kan svärta ner bolagets goda rykte. Bolaget måste därför, vid sidan om etiska riktlinjer och professionella standarder också medvetet motverka mutor och korruption.

Bolaget syftar att begränsa risken för mutor och korruption genom att:

- Introducera och upprätthålla en tydlig Policy för att motverka mutor och korruption ("ABC-policy");
- Utbilda Anställda så att var och en kan känna igen och undvika situationer där de kan misstänkas för mutbrott, antingen genom att själv erbjuda mutor eller ta emot mutor;
- Uppmuntra Anställda att vara uppmärksamma och rapportera misstänkta fall av mutbrott och korruption samt erbjuda Anställda möjligheter till sådan rapportering med iakttagande av konfidentialitet;
- Noggrant undersöka fall av misstänkta mutor och korruption och, där det är relevant, bistå rättsvårdande myndigheter i deras undersökningar;
- Ingripa snabbt och resolut mot Anställd som medverkar till mutor eller korruption.

Bolaget förbjuder Anställda att erbjuda, ge, förmå någon att ge eller erbjuda, ta emot eller förmå någon annan att ta emot mutor, oavsett om det är fråga om kontanta medel, produkter, tjänster eller andra förmåner:

- till eller från någon fysisk eller juridisk person, oavsett var denne befinner sig eller har sitt hemvist, och oavsett om det är fråga om myndigheter, myndighetspersonal eller privata bolag och privatpersoner,
- oavsett om Anställd är styrelseledamot, anställd, uppdragstagare eller på annat sätt representerar Bolaget,
- med syfte att erhålla en kommersiell, avtalad eller regulatorisk fördel för Bolaget på ett sätt som är oetiskt, osedvanligt eller olagligt, eller
- med syftet är att erhålla en personlig förmån, för egen räkning eller för någon närstående.

Det ovanstående avser inte att förbjuda proportionerliga och sedvanliga gåvor och representation.

Bolaget vare sig betalar eller accepterar så kallad *facilitation payments*, dvs. betalningar, oftast av små belopp, som betalas inofficiellt för att säkerställa handläggningen av ärenden av myndighetsutövning.

Bolaget ger inte ekonomiskt stöd till politiska partier. Stöd till välgörenhetsorganisationer ges inte till organisationer som är kopplade till en investerare eller annan kund till Bolaget, om inte Compliance gett sitt godkännande.

Alla Anställda måste vara medvetna att det är brottsligt att ge eller ta emot (eller erbjuda eller begära) en muta. Att motverka, upptäcka och rapportera mutor och korruption är ett ansvar som åvilar alla Anställda som ska rapportera misstänkta fall enligt nedan angivna processer.

10.2 BROTTSBALKEN

Mutor är straffbara gärningar i enlighet med 10 kap. 5 a till 5 e §§ Brottsbalken.

De brott som anges i Brottsbalken är:

5 a § Den som är arbetstagare eller utövar uppdrag och tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget döms för tagande av muta till böter eller fängelse i högst två år. Detsamma gäller den som är deltagare eller funktionär i en tävling som är föremål för allmänt anordnad vadhållning och det är fråga om en otillbörlig förmån för hans eller hennes fullgörande av uppgifter vid tävlingen.

Första stycket gäller även om gärningen har begåtts innan gärningsmannen fått en sådan ställning som avses där eller efter det att den upphört.

För tagande av muta enligt första och andra styckena döms också den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv. Lag (2012:301).

5 b § Den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån i fall som avses i 5 a § döms för givande av muta till böter eller fängelse i högst två år. Lag (2012:301).

5 c § Är brott som avses i 5 a eller 5 b § att anse som grovt, döms för grovt tagande av muta eller grovt givande av muta till fängelse i lägst sex månader och högst sex år. Vid bedömning av om brottet är grovt ska särskilt beaktas om gärningen innefattat missbruk av eller angrepp på särskilt ansvarsfull ställning, avsett betydande värde eller ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning eller annars varit av särskilt farlig art. Lag (2012:301).

5 d § För handel med inflytande döms till böter eller fängelse i högst två år den som i annat fall än som avses i 5 a eller 5 b § tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Lag (2012:301).

5 e § En näringsidkare som tillhandahåller pengar eller andra tillgångar åt någon som företräder näringsidkaren i en viss angelägenhet och därigenom av grov oaktsamhet främjar givande av muta, grovt givande av muta eller handel med inflytande enligt 5 d § 2 i den angelägenheten döms för vårdslös finansiering av mutbrott till böter eller fängelse i högst två år

10.3 PROCESSER

Att motverka, upptäcka och rapportera mutor och korruption är ett ansvar för alla Anställda som härmed uppmantras att diskutera misstänkta fall med Compliance så snart det är möjligt. Det kan vara frågor om denna policy, hur den ska tolkas eller frågor om enskilda händelser, utbetalningar eller misstänkt beteende som skulle kunna vara ett brott mot denna policy.

Om Anställd blir erbjuden eller föreslagen en förmån som den Anställda misstänker kan vara en otillåten förmån och som syftar till att den Anställda ska utföra eller underlåta att utföra en arbetsuppgift eller på annat sätt uppträda på ett otillbörligt sätt som inte ligger inom ramen för normal tjänsteutövning, måste anmäla detta omedelbart till Compliance.

En sådan anmälan ska hanteras konfidentiellt och ingen Anställd får utsättas för kritik, bestraffning eller annan negativ behandling för att denne har vägrat att ta emot en muta eller delta i ett korrupt förfarande, även om det skulle innebära att Bolaget förlorar intäkter.

Alla Anställda informeras särskilt om den möjlighet till Visselblåsning som finns på Bolaget, och som möjliggör att Anställd kan anmäla misstänkta mutor och korruption på ett anonymt sätt.

Det är inte alltid tydligt och lätt att bedöma vad som är sedvanlig och acceptabel praxis och vad som är otillåten muta. Vid tveksamhet kan Anställd vända sig till Compliance för vägledning.

Det erinras om att till exempel representation, resor och tjänster ibland kan vara förtäckta former av bestickning. Som tumregel kan anges att en förmån är otillbörlig om den inte utgör ett naturligt led i mottagarens tjänsteutövning eller inte är att betrakta som uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.

11. VID TVEKSAMHET

Vid tveksamhet huruvida en situation kan strida mot dessa regler, ska den Anställda vända sig till Compliance eller VD som har att ta ställning i frågan alternativt underställa BFS styrelse frågan för beslut.

Om den anställda av någon anledning inte kan använda de interna rapporteringskanalerna finns möjlighet att anonymt rapportera överträdelser inom ramen för BFS process för Visselblåsning.

Samtliga Anställda ska skriftligen delges dessa riktlinjer samt skriftligen bekräfta att så skett.

12. UPPDATERING AV DESSA RIKTLINJER

Funktionen för regelefterlevnad ansvarar för att dessa riktlinjer ses över i samråd med innehållsansvarig minst årligen. Därutöver ansvarar innehållsansvarig för att riktlinjerna uppdateras vid behov.