

Revidering beslutad av juristgruppen 2021-11-30

Vägledning till etiska riktlinjer i värdepappersinstitut

Denna vägledning är avsedd att användas av värdepappersinstitut som modell för etiska riktlinjer. Vägledningen är inte bindande utan de olika punkterna kan bearbetas efter egna önskemål och behov med tillägg och strykningar.¹

När det talas om medlemsföretagen avses medlemmar i Föreningen Svensk Värdepappersmarknad. Med anställda ska, i den mån det är relevant, likställas uppdragstagare och anställda i anknutna ombud som deltar i medlemsföretagens verksamhet.

1. Etiskt förhållningssätt

Ett etiskt förhållningssätt medverkar till att upprätthålla förtroendet för värdepappersmarknaden. Styrelsen, företagsledningen och anställda i medlemsföretagen ska därför i all sin verksamhet i företaget, vid utförande av andra uppdrag och privat bete sig så att förtroendet för företaget och branschen upprätthålls.

Verksamheten i medlemsföretagen ska överensstämja med såväl skrivna som oskrivna regler vilka syftar till att upprätthålla en god riskkultur. Ett etiskt förhållningssätt ska gälla för företagets och anställdas agerande oavsett kanal, såväl fysiska möten som olika former av digital kommunikation omfattas. Anställda ska inte vid sidan av sitt arbete uppträda på ett sätt som kan påverka förtroendet för företaget eller branschen i negativ riktning.

All verksamhet inom medlemsföretagen ska präglas av professionalism och en hög etisk standard. Alla som är verksamma i medlemsföretagen ska därför vinnlägga sig om ett korrekt och professionellt uppträdande grundat på kunskap om den verksamhet som företaget bedriver. Gott omdöme och hög integritet ger ett respektavstånd till det otillåtna och olämpliga beteendet.

2. Regelefterlevnad

Det är en självklarhet att medlemsföretagen och deras anställda följer de lagar och föreskrifter som på olika sätt styr verksamheten. Detta inkluderar även tillämplig EU-rättslig reglering, t.ex. förordningar.

¹ Många institut antar mer omfattande företagsinterna riktlinjer som kompletterar eller tar över innehållet i denna vägledning.

Finansinspektionens allmänna råd ska följas om inte goda skäl däremot föreligger och ställningstagandet kan motiveras enligt principen följ eller förklara. Allmänna råd är inte bindande regler utan en rekommendation om hur ett företag kan göra för att följa en bindande bestämmelse som råden anknyter till. Ett företag har därför möjlighet att göra på ett annat sätt än de allmänna råden anvisar, så länge som det ändå följer den bindande bestämmelsen. Finansinspektionen har beslutat att riktlinjer från de europeiska tillsynsmyndigheterna (Esma, EBA, EIOPA) ska, om inte annat meddelas, ha status av allmänna råd.

Också de genom självreglering inom branschen tillkomna förhållningsreglerna och andra vägledande principer som accepterats i branschen ska i tillämpliga delar följas av medlemsföretagen och alla som arbetar i dem.

Alla anställda ska följa företagsinterna regler, t.ex. instruktion för anställdas egna värdepappersaffärer med finansiella instrument, riktlinjer för intressekonflikter, riktlinjer för hantering och rapportering av händelser av väsentlig betydelse, riktlinjer om sekretess samt visselblåsning, som kan finnas inom ett medlemsföretag. Därutöver ska den anställda följa sådana företagsinterna riktlinjer och instruktioner m.m. som gäller för den specifika del av verksamheten som den anställda arbetar inom.

För att säkerställa en god regelefterlevnad i medlemsföretagen är det viktigt att anställda fortlöpande får information och utbildning rörande etiska frågor. Vidare ska säkerställas att företagets rutiner för intern styrning och kontroll omfattar uppföljning av etiska riktlinjer. Principiellt betydelsefulla etiska frågor som rör företagets verksamhet ska rapporteras till styrelsen.

3. Etisk måttstock

När problem uppstår, som kan ha etiska implikationer, ska dessa tas upp med närmaste chef eller compliancefunktionen.

För att bedöma om uppträdandet i en enskild situation uppfyller de krav som ställs på professionalism och en hög etisk standard kan den anställda ställa sig själv följande frågor om en tänkt åtgärd: "Kan jag ge en ärlig och fullständig beskrivning av åtgärden för mina överordnade, för mina kunder, för massmedia och se det omskrivet i morgon". Om svaret på sådana tänkta frågor ger anledning till tveksamhet ska saken tas upp med överordnad eller compliancefunktionen. Det finns i sådant fall också anledning att avstå från åtgärden. Ofta bör det dessutom vara lämpligt att skaffa betänketid, vilken bör utnyttjas för att få en bedömning av en åtgärd av en överordnad eller av compliancefunktionen.

4. Kundrelationen

Medlemsföretagen och de anställda ska i alla kundkontakter agera med omsorg dvs. tillvarata kundernas intressen och handla hederligt, rättvist och professionellt samt ge saklig och tydlig information.

Det är inte förenligt med ett professionellt agerande om en anställd vid utförande av sitt arbete ger särskilda förmåner till en kund med vilken den anställde har en personlig relation.

5. Jäv

Medlemsföretagen ska vidta alla rimliga åtgärder för att undvika att jävssituationer uppstår i organisationen, exempelvis att anställda med nära relationer har en kontrollerande funktion eller beroendeförhållande till varandra.

En anställd ska inte handlägga frågor i vilka den anställde har ett personligt intresse eller frågor i vilka ett sådant intresse finns hos närstående till den anställde eller hos företag i vilket den anställde eller närstående till den anställde har ett väsentligt intresse.

Den anställde ska skilja på sin roll som anställd och sin egen kundrelation till företaget. Det är inte tillåtet att utnyttja sin roll som anställd vid hantering av egna eller närståendes privata kundärenden.

6. Otillbörliga transaktioner m.m.

Anställda i medlemsföretagen ska avhålla sig från att ingå affärstransaktioner och göra ekonomiska åtaganden som inte är etiskt försvarbara eller korrekta. Detta gäller den anställdes agerande såväl inom som utom företaget.

Anställda ska avstå ifrån sådana transaktioner eller åtaganden som allvarligt kan äventyra den egna ekonomin. Av detta skäl ska anställda i medlemsföretagen till exempel inte ingå alltför riskfyllda eller omfattande värdepappersaffärer eller skuldsätta sig i sådan omfattning att belåningsgraden blir alltför hög sett till den egna privatekonomiska situationen.

7. Bisysslor och annan sidoverksamhet

Medlemsföretagen ska säkerställa att anställda inte ägnar sig åt sidoverksamhet eller bisyssla som konkurrerar med företagets verksamhet eller som kan skada förtroendet för företaget.

Anställda ska informera och med närmaste chef eller företagsledningen diskutera lämpligheten av sina eventuella bisysslor och annan sidoverksamhet. En anställd ska inte ägna sig åt sidoverksamhet innan närmaste chef eller företagsledningen blivit informerad om detta och tagit ställning till lämpligheten av uppdraget.

8. Risken att utnyttjas för brottslig verksamhet

Medlemsföretagen ska säkerställa att det finns en medvetenhet bland de anställda vad gäller risken att företaget och dess anställda kan utnyttjas för olika typer av brottslig verksamhet

såsom penningtvätt och finansiering av terrorism, marknadsmissbruk, skattebrott, bedrägerier etc.

Anställda inom relevanta verksamhetsområden ska utbildas och löpande informeras om ändringar i centrala regelverk samt om nya trender och mönster som används och om metoder som kan användas vid olika typer av ekonomisk brottlighet.

9. Mutor och otillbörliga förmåner

Medlemsföretagen och anställda i medlemsföretag får enligt lag inte ta emot mutor eller medverka till att ge mutor eller försöka ge mutor åt andra. Medlemsföretagen bör också följa den praxis rörande mutor som utvecklats och om vilken kännedom sprids bl.a. genom Institutet Mot Mutor²

Representation och resor kan ibland vara förtäckta former av muta. De anställda i medlemsföretagen ska därför vara vaksamma när de erbjuder sådana förmåner till andra eller själva blir erbjudna sådana förmåner.

Så snart det uppstår tvekan om att ett erbjudande kan ha karaktär av muta ska den anställda avstå från att erbjuda förmånen respektive avböja den erbjudna förmånen, t.ex. deltagande i resa, mottagande av gåva eller liknande. Vid osäkerhet bör avstämning ske med närmaste chef eller compliancefunktionen.

10. Tveksamma skatterelaterade transaktioner

Medlemsföretaget ska inte medverka i transaktioner eller tillhandahålla produkter eller tjänster som kan ifrågasättas med beaktande av gällande skattelagstiftning eller dess ändamål t.ex. konstlade upplägg som inte har ett affärsmässigt syfte eller som utgör ett led i skatteflykt.

Det är viktigt att anställda i medlemsföretagen håller den goda etiken i minnet. Vid osäkerhet om en transaktion är skattemässigt tveksam bör avstämning ske med närmaste chef eller compliancefunktionen.

11. God dokumentation

En god dokumentation av vidtagna åtgärder är ett uttryck för ett gott uppträdande samt god ordning och reda. En god dokumentation är till fördel såväl för det berörda medlemsföretaget självt som för dess kunder. Åtgärder av större vikt eller av principiellt slag ska därför alltid dokumenteras.

² [Näringslivskoden - Institutet Mot Mutor - IMM : Institutet Mot Mutor – IMM](#)

12. God informationshantering

All informationshantering i medlemsföretagen ska ske på ett ansvarsfullt och säkert sätt. Särskild försiktighet ska iakttas i fråga om hantering av känslig eller konfidentiell information, t.ex. genom användande av lösenord eller kryptering.

13. Sekretess

Det följer av tillämplig lagstiftning att den som är eller har varit anställd i ett medlemsföretag inte obehörigen får röja eller utnyttja information om någon annans affärsförhållanden eller personliga förhållanden. Förbudet omfattar företagets kunder, potentiella och före detta kunder samt andra fysiska och juridiska personer som medlemsföretaget har förbindelser med i sin verksamhet.

Det är inte heller tillåtet för anställda att söka information om kunder i företagets IT-system utan att ha giltig anledning till detta. Kunduppgifter får endast delas med andra anställda om det är nödvändigt för fullgörandet av anställdas arbetsuppgifter.

Sekretess gäller även efter det att anställningen har upphört. Medlemsföretagen ska säkerställa att alla anställda undertecknar och iakttar en sekretessförbindelse.

Det följer av tillämplig lagstiftning att det är förbjudet för företaget, dess anställda och styrelseledamöter att för kunden eller någon utomstående röja att rapportering av misstänkta förhållanden skett till Finansinspektionen respektive Rikspolisstyrelsen. Förbudet att röja uppgifter gäller även om att en granskning har genomförts eller att företaget har lämnat uppgifter i utredningen eller att en undersökning utförs eller kan komma att genomföras.

14. Sociala medier

Ett gott etiskt förhållningssätt för medlemsföretagen och dess anställda gäller i alla kanaler, inklusive sociala medier såsom t.ex. chattar, bloggar och sociala nätverk.

Anställda ska inte använda sociala medier på ett sätt som skadar medlemsföretaget, detta gäller även när sociala medier används för privat bruk/via privata konton. Ett sådant förhållningssätt är av särskild vikt i de fall en anställd kan kopplas ihop med medlemsföretaget, t.ex. när anställda kommenterar på inlägg som gjorts på medlemsföretagets konton eller när anställda själva uppger att de arbetar på medlemsföretaget i samband med egna inlägg (dvs. om det kan uppfattas som att den anställda agerar för medlemsföretagets räkning) eller när en anställd bidrar med information eller debattinlägg inom sitt professionella område.

15. Visselblåsning

För att upprätthålla ett högt förtroende för medlemsföretagen och värdepappersmarknaden i stort är det viktigt att eventuella missförhållanden åtgärdas så snart som möjligt.

Medlemsföretagen ska därför ha interna rutiner och en företagskultur som uppmuntrar att anställda och andra intressenter (t.ex. kunder, investerare, affärspartners) öppet eller anonymt kan rapportera misstankar om potentiella eller faktiska oegentligheter i företagets verksamhet samt brott mot interna eller externa regler. Företagens process för handläggning av ärenden ska vara skyndsam och kännetecknas av hög integritet och omsorg om inblandade personer.

16. Konkurrens

Medlemsföretagen ska verka för konkurrenskraftig svensk värdepappersmarknad. För att uppnå detta syfte är det viktigt att anställda i medlemsföretagen informeras om skyldigheten att beakta gällande konkurrensrättsliga regler vid utförandet av sitt arbete.

Vidare ska medlemsföretagen efterleva de konkurrensrättsliga förhållningsregler som gäller för samarbete i de branschorganisationer som företaget och dess anställda medverkar i.

Av Föreningen Svensk Värdepappersmarknads konkurrenspolicy följer att det är förbjudet för anställd att inom ramen för föreningens verksamhet:

- diskutera eller avslöja kommersiellt känslig information exempelvis priser, kostnader, prisstrategier, villkor, beräkningsmetoder, marginaler, marknadsandelar, uppgifter om leverantörer och uppköpsvillkor
- diskutera eller besluta om geografisk uppdelning av marknader (oavsett om uppdelningen är geografisk, avser produkter eller kunder) eller bojkott av leverantör eller kund.

17. Mångfald, jämlikhet och förbud mot diskriminering m.m.

Medlemsföretagen ska ha en mångfaldsfrämjande företagskultur och ta avstånd från diskriminering och trakasserier. Anställda ska behandla alla personer (t.ex. andra anställda, kunder och andra externa aktörer), korrekt och rättvist utan hänsyn till bland annat ålder, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och etnisk bakgrund.
