

Folkpensionsanstaltens etiska riktlinjer fr.o.m. 1.10.2019

Innehåll

1	Inledning.....	2
2	Ansvarsfullhet och likabehandling.....	2
3	Oberoende och undvikande av intressekonflikter	2
4	Gåvor och andra ekonomiska förmåner.....	3
5	Att acceptera inbjudningar och på annat sätt delta i tillställningar som anordnas av utomstående	4
6	Visande av gästfrihet.....	6
7	Bisysslor.....	6
8	Upphandling	7
9	Insiderbestämmelser i samband med placeringsverksamhet.....	7
10	Jäv och andra konfliktsituationer.....	8
11	Anvisningar och tillsyn	8
	Bilaga: Mutbrott och rättspraxis i samband med sådana	9

1 Inledning

Dessa etiska riktlinjer gäller alla som är anställda vid Folkpensionsanstalten (FPA) ¹ och ska beaktas i all verksamhet vid FPA. Syftet med riktlinjerna är att trygga en god förvaltning och säkerställa att de FPA-anställdas oberoende inte äventyras. Riktlinjerna ger dessutom svar på frågor som uppkommit i praktiken och anger vad personer som arbetar vid FPA ska beakta om de blir erbjudna förmåner, gåvor eller gästfrihet i samarbetet med intressentgrupper eller annars i sitt arbete. Med hjälp av riktlinjerna strävar man också efter att beskriva var gränsen går mellan det tillåtna och det förbjudna i den mån detta låter sig göras i form av allmänna riktlinjer.

2 Ansvarsfullhet och likabehandling

De etiska riktlinjerna utgör en del av FPA:s ansvarsfulla verksamhet. FPA betonar ansvarsfullhet, rättvisa och öppenhet i relationerna till alla sina intressentgrupper. Det är vår skyldighet att verka på ett ärligt och tillförlitligt sätt. Vi FPA-anställda har ett gemensamt ansvar för vår organisations rykte och för att vår ärlighet och omutlighet inte ska ifrågasättas. Syftet är att uppmuntra alla aktörer att förbinda sig till öppenhet, ansvarsfullhet och transparens. Att verka etiskt innebär att man har enhetliga värdegrunder som man följer i sin verksamhet och att man handlar rätt i alla situationer. Riktlinjerna är viktiga för personalen för att de skapar en gemensam kultur där man värdesätter ärlighet och ansvarsfullhet och de hjälper oss att handla rätt i olika situationer.

Ansvarsfullheten inbegriper även tillämpande av likabehandling i FPA:s verksamhet. FPA har två separata likabehandlingsplaner: FPA:s likabehandlingsplan och FPA:s likabehandlings- och jämställdhetsplan för arbetslivet.

3 Oberoende och undvikande av intressekonflikter

En person som är anställd vid FPA ska i all sin verksamhet avhålla sig från sådana åtgärder som kan leda till att det uppstår en intressekonflikt för FPA och skötseln av personens uppgifter. Om det uppstår en intressekonflikt ska den anställda omedelbart underrätta sin chef om detta.

Med *intressekonflikt* avses en situation där personliga intressen kan påverka eller förefalla påverka en persons möjligheter att utföra sina uppgifter på ett opartiskt och objektivt sätt.

Med *personligt intresse* avses en ekonomisk eller annan eventuell förmån som en person som är anställd hos FPA drar nytta av. Det kan också vara fråga om en förmån som

¹ både personer i arbetsavtals- och i tjänsteförhållande

en FPA-anställds familj, släktingar, vänskapskrets eller bekanta drar nytta av.

Den anställdas chef beslutar från fall till fall om förhållandena är sådana att de på det sätt som avses i strafflagen eller tjänstemannalagen kan försvaga förtroendet för FPA:s verksamhet. Chefens beslut befriar emellertid inte en enskild arbetstagare eller tjänsteman från straffrättsligt ansvar utan personen i fråga måste också alltid använda sitt eget omdöme.

Personer som arbetar vid FPA ska omedelbart meddela sin chef om de blivit valda till ett nytt uppdrag som kan leda till en intressekonflikt. De ska också meddela om intressekonflikter som uppstått under tjänstledighet.

4 Gåvor och andra ekonomiska förmåner

Anställda vid FPA får inte för egen eller för någon annans del begära, ta emot eller godta gåvor eller ekonomiska eller andra förmåner. De får inte heller godkänna löften eller erbjudanden om gåvor eller förmåner som på något sätt har ett samband med uppgifter eller åligganden som anförtrotts dem.

En FPA-anställd har alltid rätt och möjlighet att avböja gåvor eller förmåner som han eller hon blivit erbjuden i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter. FPA-anställda får som huvudregel inte av privatpersoner eller privata företag ta emot andra än reklamgåvor eller andra gåvor av ringa värde. Att ta emot en gåva vars värde understiger 50 euro kan i regel anses vara tillåtet.

Gränsdragningen mellan vad som är en tillåten och vad som är en förbjuden förmån är inte helt entydig och därför förutsätts återhållsamhet. Det viktigaste är att bedöma om mottagandet av en gåva eller någon annan förmån kan komma att försvaga förtroendet för att FPA:s verksamhet är opartisk och oberoende eller om man med hjälp av gåvan försöker utöva inflytande på en person som är anställd vid FPA.

När man gör en bedömning av om ett mottagande eller godtagande av eller ett yrkande på en förmån kommer att inverka på verksamhetens opartiskhet ska man framför allt beakta den FPA-anställdas ställning och uppgifter samt den anställdas möjligheter att påverka behandlingen av den persons eller det företags ärenden som erbjuder förmånen. Även om gåvan inte har något som helst syfte att påverka mottagarens framtida handlande kan ett sådant förfarande ändå minska förtroendet för jämlikheten i FPA:s verksamhet.

I rättspraxis har man vid bedömningen av om en förmån kan godtas bland annat tagit fasta på följande frågor:

- vilka omständigheter hos myndigheten som gäller den som erbjuder förmånen
- vilka påverkningsmöjligheter den har som får förmånen

- vilket syfte den har som erbjuder förmånen
- hur vanlig förmånen är
- vilken betydelse åtgärden har
- arbetstagarens eller tjänstemannens ställning

Dessutom ska uppmärksamhet fästas vid kvaliteten och värdet på förmånen, hur ofta förmånen erbjuds och andra omständigheter i fallet. Det är också av betydelse om förmånen erbjuds en större grupp eller bara en enskild person.

I följande situationer är det särskilt viktigt att avstå från att ta emot en erbjuden förmån:

- utförande av tillsyns- eller granskningsuppdrag
- beredning av en upphandling och beslut om upphandling
- beslut som gäller ordnande av tjänster.

Justitiekanslern har uppmanat alla som blir erbjudna gästfrihet att fråga sig:

- Varför blir jag erbjuden denna förmån?
- Vilka motiv har jag för att ta emot förmånen?
- Hur skulle saken se ut i offentligheten?

Mottagande av kontanta medel för åtgärder som hör till arbetsuppgifterna anses alltid vara lagstridigt. Presentkort kan jämföras med kontanta medel.

Faktorer som äventyrar förtroendet förekommer i allmänhet inte i samband med sedvanliga förmåner som erbjuds inom samarbetet mellan statens ämbetsverk och Europeiska unionens institutioner eller myndigheter.

Om man tar emot en gåva eller en ekonomisk förmån ska man försäkra sig om att förfarandet är öppet och att det inte ger upphov till någon som helst tacksamhetsskuld gentemot den som ger gåvan. En gåva eller ekonomisk förmån får inte heller på något annat sätt påverka en persons opartiskhet eller oberoende.

5 Att acceptera inbjudningar och på annat sätt delta i tillställningar som anordnas av utomstående

Måltider som bekostas av utomstående

Det är tillåtet att delta i sedvanliga och skäliga luncher som bekostas av en samarbetspart inom den offentliga eller privata sektorn eller organisationssektorn. En person ska inte delta i en lunch om han eller hon vet att ett ärende som berör en samarbetspart är anhängigt hos FPA och en

utomstående kan få uppfattningen att den anställda har möjlighet att påverka behandlingen av ärendet. Det är ändå skäl att begränsa antalet luncher med varje enskild samarbetspart till högst några per år.

När representanter för FPA till exempel går på studiebesök för att förkovra sina yrkesfärdigheter eller på benchmarkingtillfällen får de delta i en gemensam sedvanlig måltid som hela resesällskapet bjuds på. En föreläsare får delta i en sedvanlig lunch i samband med ett utbildningstillfälle.

Fester, kulturevenemang, idrottstävlingar och motsvarande tillställningar som ordnas av samarbetsparter

Det är artigt och motiverat att delta i fester som har anknytning till en samarbetsparts egen verksamhet och dit representanter för intressentgrupper har inbjudits. Sådana tillställningar är till exempel fester med anledning av att verksamheten fyller jämna år eller nya verksamhetslokaler.

Personer som är anställda hos FPA ska noggrant överväga om de på privatpersoners, företags eller organisationers bekostnad kan delta i kulturevenemang, idrottstävlingar eller andra motsvarande tillställningar till vilka man vanligtvis ska köpa inträdesbiljett. Det är skäl att iaktta återhållsamhet särskilt om arbetstagaren eller tjänstemannen på grund av sin tjänsteställning kan ha inflytande till exempel på beslut i ärenden och upphandlingar som berör den instans som erbjuder förmånen. Däremot kan till exempel det att en person deltar aktivt i en sådan idrottsförenings verksamhet som erbjuder en förmån, eller deltar i ett rekreationstillfälle som personens makes, makas, sambos eller registrerade partners arbetsgivare ordnat för sina egna arbetstagare, utgöra en godtagbar grund för deltagande.

I vissa fall är det möjligt att ett evenemang är en del av ett samarbetsmöte som en samarbetspart ordnat och tillställningen infaller till exempel mellan möten eller efter dem. I sådana fall är det lättare att godkänna ett deltagande i tillställningen jämfört med en situation där det inte finns något möte i samband med tillställningen. Vid bedömningen av ärendet ska uppmärksamhet också fästas vid priset på normala inträdesbiljetter, liksom även platsen för tillställningen, det vill säga om deltagandet i evenemanget kräver att man reser.

Innan man deltar i måltider, tillställningar eller andra motsvarande evenemang är det alltid skäl att diskutera med sin chef om huruvida ett deltagande är godtagbart.

Om deltagande i ett evenemang i anslutning till arbetet kräver resor betalar FPA rese- och inkvarteringskostnaderna för sina anställda. Om inbjudan också gäller en i samma hushåll boende familjemedlem som är anställd vid FPA, ska denna själv stå för kostnaderna ifall de kan anses

vara större än ringa kostnader. Om deltagande i ett evenemang förutsätter inkvartering för båda, bokar resetjänsterna inkvartering i ett dubbelrum men den FPA-anställda betalar först sitt hotellrum själv och fakturerar sedan med en reseräkning hälften av priset för rummet i efterskott.

Föreläsningsarvoden

En person som arbetar vid FPA får inte ta emot arvode för sådana föreläsningar eller tal som han eller hon håller i egenskap av representant för FPA. Eventuella arvoden tillkommer FPA.

6 Visande av gästfrihet

En FPA-anställd får på FPA:s bekostnad ge en tredje part gåvor endast om det är allmän och godkänd sed. Vid givande av gåvor ska måttfullhet iakttas och gåvans värde får inte överstiga 150 euro. Gåvor kan ges i liknande situationer och former som man själv kunde tänka sig ta emot sådana.

Sedvanlighet och måttlighet med beaktande av tillställningens syfte och karaktär sätter ramarna för traktering som ordnas för samarbetsparter. FPA:s medel får användas för representationsändamål endast för att visa sedvanlig gästfrihet eller artighet gentemot FPA:s intressentgrupper samt vid utbildnings-, fest- eller andra motsvarande tillställningar för FPA:s egen personal. Vid val av plats för representationstillfällen ska FPA:s egna utrymmen utnyttjas.

Alkohol kan som regel endast serveras vid tillställningar som ordnas i FPA:s egna utrymmen. Utgångspunkten är att endast svaga alkoholdrycker serveras. Tillstånd till alkoholservering ges av direktören för resultatenheten eller verksamhetsenheten i fråga.

7 Bisysslor

En person som står i anställningsförhållande till FPA ska undvika sådana bisysslor som kan äventyra hans eller hennes opartiskhet. Han eller hon ska också i sin verksamhet undvika allt som står i strid med ett sådant förfarande som man rimligen kan förvänta sig av en person i hans eller hennes ställning. En bisyssla får t.ex. inte vara ett hinder för att uppfylla de förpliktelser som grundar sig på anställningsförhållandet.

Enligt arbetsavtalslagen får en arbetstagare inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, är en konkurrerande handling som strider mot god sed i anställningsförhållanden och uppenbart skadar arbetsgivaren.

På generaldirektören och direktörerna tillämpas bestämmelserna i 18 § i statstjänstemannalagen. Enligt denna lag får generaldirektören och direktörerna inte ta emot eller inneha en sådan bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte styrelsens ordförande, eller för direktörernas del generaldirektören, på ansökan beviljar tillstånd till det. Vid prövning av om bisysslotillstånd ska beviljas ska det beaktas att tjänstemannen inte får bli jävig i sina uppgifter på grund av bisysslan. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och inte heller annars inverka skadligt på skötseln av uppgifterna. Den får inte heller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren. Generaldirektören ska göra en anmälan till styrelsens ordförande, och en direktör till generaldirektören, om annan bisyssla än en sådan som avses ovan. En tjänsteman kan på de grunder som anges i lagen förbjudas att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

Generaldirektören och direktörerna ska lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor och sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av deras förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till tjänsten. Redogörelsen ska också innehålla uppgifter om inkomsterna från bisysslorna.

Generaldirektören och direktörerna ska omedelbart anmäla ändringar samt bristfälligheter i de uppgifter som avses ovan. Dessutom ska de informera om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen samt om den eventuella inkomsten från dessa arbetsuppgifter.

8 Upphandling

FPA:s anställda ska säkerställa att upphandlingsförfaranden genomförs korrekt genom att följa principerna om likvärdighet, opartiskhet och rättvisa och genom att handla öppet. De ska avböja förmåner som erbjuds före, under och efter ett upphandlingsförfarande.

9 Insiderbestämmelser i samband med placeringsverksamhet

Med insiderinformation avses information som hänför sig till värdepapper som är föremål för offentlig handel och som inte har offentliggjorts eller annars varit tillgänglig på marknaden samt som är ägnad att väsentligt påverka dessa värdepappers värde eller pris. Vem som helst som känner till information som inte offentliggjorts kan ha insiderinformation. Insiderinformation kan gälla både ett bolags värdepapper eller värdepappersmarknaden som helhet. Det är förbjudet att utnyttja insiderinformation för sin egen eller någon annans fördel. Man får inte kringgå bestämmelserna om insiderinformation genom att använda sig av sin närmaste krets.

Att uppsåtligt eller av grov oaktsamhet missbruka insiderinformation är straffbart. Också uppsåtligt försök till brott är straffbart.

En person som fått tillgång till insiderinformation och som hör till den målgrupp som definieras i placeringsplanens insiderbestämmelser ska avhålla sig från att delta i beredning och handläggning av och beslut om ett ärende som gäller värdepappret i fråga. Han eller hon ska också avhålla sig från att för egen eller någon annans del bedriva handel med detta värdepapper eller ge placeringsråd som gäller det. Det är förbjudet att kringgå begränsningen genom att bedriva handel för egen räkning i en närstående persons namn eller genom någon annan mellanhand.

FPA:s insiderbestämmelser och tillämpningen av dem samt målgruppen för bestämmelserna definieras närmare i den placeringsplan som styrelsen årligen fastställer.

De personer som avses i insiderbestämmelserna i placeringsplanen ska till FPA göra en insideranmälan som baserar sig på Finansinspektionens föreskrift om arbetspensionsförsäkringsbolagens insideranmälningar. Anmälningarna förvaras hos teamet för resurs- och ekonomistyrning vid enheten för ledningsstöd.

10 Jäv och andra konfliktsituationer

En person som är jävig får inte delta i beredning eller föredragning av eller beslut om ett ärende. Jäv uppkommer om en person som arbetar vid FPA står i ett sådant förhållande till det ärende som ska behandlas, eller till parterna i ärendet, att det kan äventyra personens opartiskhet.

Jäv bedöms inte endast utgående från om det faktiskt medför en risk för att den som handlägger ett ärende inte är opartisk. Det räcker med att opartiskheten objektivt sett kan äventyras. I första hand ska var och en själv utan uppmaning bedöma om han eller hon är jävig.

Grunderna för jäv uppräknas i 28 § i förvaltningslagen (434/2003). Närmare riktlinjer för hur bestämmelserna om jäv tillämpas ingår i FPA:s interna anvisningar som baserar sig på förvaltningslagen.

11 Anvisningar och tillsyn

Om det uppstår oklarhet om hur en etisk regel som fastställts i dessa anvisningar ska tillämpas i praktiken ska man för att säkerställa att reglerna tillämpas enhetligt vända sig till enheten för ledningsstöd.

Det är chefernas uppgift att övervaka att de etiska reglerna följs. Om någon har brutit mot reglerna tillämpas, beroende på överträdelsens natur, de interna reglerna för utredning av missbruk och personalförvaltningens anvisningar om givande av anmärkning eller varning, uppsägning eller hävning av anställningsförhållandet.

Bilaga: Mutbrott och rättspraxis i samband med sådana

I 40 kap. 1–3 § i strafflagen finns bestämmelser om mutbrott. Bestämmelserna tillämpas förutom på tjänsteinnehavare även på personer som står i anställningsförhållande till Folkpensionsanstalten.

Kapitel 40 i strafflagen

1 § Tagande av muta

En tjänsteman som för sin verksamhet i anställningen för egen eller någon annans räkning

1) begär en gåva eller någon annan orättmätig förmån eller på något annat sätt tar initiativ för att få en sådan förmån,

2) tar emot en gåva eller någon annan förmån som påverkar eller syftar till eller är ägnad att påverka hans eller hennes verksamhet i anställningen, eller

3) godtar en sådan gåva eller förmån som nämns i 2 punkten eller ett löfte eller erbjudande om en sådan,

skall *för tagande av muta* dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Likaså skall en tjänsteman dömas för tagande av muta, om han eller hon för sin verksamhet i anställningen godtar att en gåva eller annan förmån som nämns i 1 mom. 2 punkten ges, utlovas eller erbjuds någon annan.

Tjänstemannen kan även dömas till avsättning, om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

2 § Grovt tagande av muta

Om vid tagande av muta

1) en tjänsteman uppställer mutan som villkor för sin verksamhet eller på grund av gåvan eller förmånen i sin anställning handlar eller har för avsikt att handla i strid mot sin plikt till avsevärd nytta för givaren eller någon annan eller till kännbar skada eller olägenhet för någon, eller

2) värdet av gåvan eller förmånen är avsevärt,

och tagandet av muta även bedömt som en helhet är grovt, skall tjänstemannen för grovt tagande av muta dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år samt dessutom till avsättning.

3 § Mutförseelse

En tjänsteman som för egen eller någon annans räkning

1) begär en gåva eller någon annan orättmätig förmån eller på något annat sätt tar initiativ för att få en sådan förmån, eller

2) tar emot eller godtar en gåva eller någon annan förmån eller godkänner ett löfte eller ett erbjudande om en sådan,

så att förfarandet är ägnat att minska förtroendet för tjänsteutövningens opartiskhet skall, om gärningen inte är straffbar som tagande av muta eller grovt tagande av muta, för mutförseelse dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Rättspraxis

HR 1681, 7.6.2013: Enligt hovrätten gjorde sig direktören för tekniska sektorn skyldig till **mutförseelse** när byggföretagen och intressebevakningsföreningen för byggindustrin hade betalat tjänsteresor för honom till Lappland under 2004–2008. Det gällde sammanlagt nio resor och i en del av dem hade också direktörens maka deltagit. Enligt hovrätten var de förmåner som direktören för tekniska sektorn tagit emot ägnade att minska förtroendet för opartiskheten i tjänsteutövningen. Direktören för tekniska sektorn ålades att betala 60 dagsböter, och den ekonomiska vinning på 7 590 euro som han fått dömdes förverkad till staten.

HD 2006:37: En kommandör som fungerade som avdelningschef vid huvudstaben och som ansvarade för anskaffning av kontorsapparatur till huvudstaben hade under drygt två års tid av ett företag, som under samma tidsperiod marknadsfört kontorsapparater till huvudstaben, tagit emot förmåner av gåvonatur genom att som företagets gäst delta två gånger i en operafestival och i ett flertal golfevenemang. Kommendören befanns ha gjort sig skyldig till **mutförseelse** som soldat.

HD 2002:51: En kriminalöverinspektör vid inrikesministeriets polisavdelning hade i polisernas bilrallyförenings namn ingått samarbets- och reklamavtal med ett bolag som levererade adb-utrustning till polisförvalt-

ningen. I enlighet med praxis i föreningen hade han mottagit de penningbelopp som bolaget på grund av avtalen betalat för att användas till att täcka kostnader som uppkom i anslutning till hans rallyverksamhet. Kriminalöverinspektören ansågs ha gjort sig skyldig till **mutförseelse**.

HD 2000:40: Högsta domstolen ansåg att ordföranden för en sektion vid vattendomstolen och två ledamöter gjort sig skyldiga till **brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet** genom att de under flera studie- och inspektionsbesök tagit emot traktering av ett kraftverksbolag. Högsta domstolen gav sektionsordföranden en varning medan ledamöterna inte dömdes till straff. I fråga om ordföranden beaktades bland annat att brottet som tillräknades den dömde bestod av flera fall samt handlingens karaktär som helhet och hans ansvarsfulla ställning som ordförande. I fråga om ledamöterna beaktades bland annat att trakteringen var ringa samt deras ställning som vanliga ledamöter i domstolen. I det aktuella fallet var det också fråga om traktering under semestern och traktering till tjänstemannens maka.

HD 1997:33: En avdelningschef vid undervisningsministeriet hade på grund av sin ställning möjlighet att påverka de statsbidrag till idrottsorganisationer som bereddes på avdelningen. Avdelningschefen hade deltagit i utländska idrottsevenemang där resorna bekostats av ett grenförbund som fick statsbidrag och av ett bolag som ägdes av en förening som understödde ett sådant grenförbund. Avdelningschefen ansågs ha gjort sig skyldig till **tagande av muta och mutförseelse**.

HD 1996:67: Staden hade bett två bolag ge ett anbud på en entreprenad. Det ena bolagets produktchef hade redan före anbudstävlingen och även under den erbjudit restaurangtjänster för de tjänsteinnehavare som berett entreprenaden. Eftersom trakteringen inte kunde betraktas som vanlig gästfrihet dömdes produktchefen till straff för givande av muta och tjänsteinnehavarna för **mutförseelse**.

Riksåklagaren 8.12.2005:

FPA:s generaldirektör hade tillsammans med sin maka varit gäster på rehabiliteringscentralen Kruunupuisto som ägs av stiftelsen Punkaharjun kuntoutussairaalasäätio 9–10.7.2001 (besök 1; värde ca 191 euro), 7–8.8.2004 (besök 2; värde ca 488 euro) och 8–9.7.2005 (besök 3; värde ca 383 euro). Generaldirektören erbjöds förmåner i anslutning till hans ställning som generaldirektör i Folkpensionsanstalten, som använder sig av stiftelsen Punkaharjun kuntoutussairaalasäätios rehabiliteringstjänster. Riksåklagaren konstaterade att rekvisitet för mutförseelse inte förutsätter att man visar att förtroendet för en persons tjänsteutövning de facto har försvagats. Det är fråga om en bedömning av hur förfarandet påverkar förtroendet för myndighetsutövandet generellt. Föremålet för bedömningen är i sista hand att granska huruvida tjänstemannens förfarande till sin karaktär är sådant att det kan försvaga medborgarnas uppfattning om jämlikheten i myndighetsutövningen. Enligt beslutet om åtalseftergift hade generaldirektören gjort sig skyldig till mutförseelse i samband med

besök 1 och 2. Förseelsen ansågs till dessa delar ringa och åtal väcktes inte. Enligt beslutet avvek besök 3 från de två andra besöken eftersom det hörde till generaldirektörens tjänsteåligganden att delta i det seminarium och den uppvaktning som hörde till programmet i samband med besöket. I fråga om besök 3 konstaterades det dessutom i beslutet att seminariet som ordnades i Kruunupuisto och uppvaktningen av ordföranden för stiftelsens styrelse utgjorde en saklig grund för besöket och att de förmåner som i samband härmed erbjöds i anknytning till det övriga programmet därför inte kan anses ha minskat förtroendet. Enligt riksåklagarens beslut fanns det på grund av dessa orsaker inte sannolika skäl för att misstänka att generaldirektörens förfarande skulle ha förorsakat risk för att förtroendet skulle ha minskat på det sätt som avses i rekvisitet.