

ETISKE RETNINGSLINJER

FOR

MHSERVICE AS

Versjon: 2023-01-15

Innholdsfortegnelse

Å etterleve retningslinjene	4
1. Kjenn reglene	4
2 Bestem hva som er RIKTIG	4
3 Si ifra	4
Hva retningslinjene handler om	4
Hvem må etterleve retningslinjene?	4
Hvis du er leder	4
Retningslinjene er basert på fire grunnleggende punkter	6
1 Hva vi gjør	6
2 Hva vi står for	6
3 Hva vi verdsetter	6
Sikkerhet	6
Respekt	6
Fremragende arbeid	6
Mot	6
Ett team	6
4 Si ifra	7
Nulltoleranse for represalier	7
Grunnleggende regler du må følge	7
Du skal aldri:	7
Våre medarbeidere	7
Behandle medarbeidere rettferdig, med verdighet, og gi like muligheter til alle	8
Grunnleggende regler du må følge	8
Skape en arbeidsplass uten trakassering, hvor alle behandler hverandre med respekt	9
Grunnleggende regler du må følge	9
Du skal aldri:	9
Personvern og taushetsplikt	10
Du skal alltid:	10
Du skal aldri:	10
Våre forretningspartnere	10
Utveksle gaver og representasjon på en korrekt måte	11
Du skal alltid:	11

Du skal aldri:	12
Forhindre interessekonflikter.....	12
Du skal alltid:	14
Du skal aldri:	14

Å etterleve retningslinjene

Retningslinjene våre inneholder mye detaljert informasjon og mange ulike eksempler, og det kan derfor virke overveldende å huske på alt dette. Hvis du havner i en situasjon hvor du er usikker, kan du huske på disse tre hovedpunktene, og du vil da være langt på vei i å etterleve retningslinjene.

1. Kjenn reglene

Sørg for at du kjenner de juridiske kravene og selskapets krav som gjelder for jobben din, og følg dem til enhver tid.

2 Bestem hva som er RIKTIG

3 Si ifra

Uansett hva du lurer på, skal du ikke vente til det blir et alvorlig problem. Du kan alltid:

- Snakk om det med styreformannen din.
- Ta kontakt med daglig leder eller personalavdelingen

Hva retningslinjene handler om

Retningslinjene gir oss den veiledning og støtte som vi trenger for å utføre virksomheten vår på en etisk måte og for å være i samsvar med lovgivningen. Disse to tingene er svært viktige for at vi skal lykkes.

Retningslinjene våre representerer engasjementet for å gjøre det som er riktig. Det omfatter også å respektere rettighetene til andre. Ved å være en del av MH samtykker du i å opprettholde dette engasjementet. Hvis ikke, kan du utsette deg selv og dine kollegaer i MH for risiko. Sagt på en enkel måte regnes mangel på etterlevelse av retningslinjene som tjenestefeil, og det kan resultere i disiplinære tiltak, til og med avskjedigelse.

Ingen del av retningslinjene kan settes til side uten forhåndstillatelse – så bestemt er vi på at disse retningslinjene skal overholdes. Dette koordineres av konsernets leder for etikk og samsvar, som innhenter tillatelser og kontrollerer at alle nødvendige rapporter og uttalelser har blitt utarbeidet og levert. Dette inkluderer de som er lovpålagt. Unntak kan kun gjøres under spesielle omstendigheter.

Hvem må etterleve retningslinjene?

Alle, for å si det kort. Det litt lengre svaret er hver eneste medarbeider og leder i alle enheter som er heleid av MH. Vi ønsker også å samarbeide med tredjeparter som opererer i henhold til prinsipper som ligner retningslinjene våre. Det inkluderer å inngå en kontraktmessig forpliktelse, der dette er mulig, om å overholde gjeldende lover og arbeide i tråd med retningslinjene våre. Vi forventer at alle entreprenører og deres ansatte opptrer på en måte som er i tråd med retningslinjene våre, og at de følger prinsippene i dem. Vi vil vurdere å avslutte kontrakter der vi mener at de ikke har levd opp til våre standarder eller overholdt sine kontraktmessige forpliktelser.

Hvis du er leder ...

Retningslinjene gir deg ekstra ansvar:

- Være en rollemodell for etisk ledelse
- Være en rollemodell for lederskap innen sikkerhet og skape det rette miljøet slik at folk kjenner seg vel ved å etterleve våre sikkerhetsprinsipper
- Sørge for at alle medlemmene i gruppen din forstår kravene i retningslinjene og lokale juridiske krav, og at de har ressursene som trengs for å etterleve dem
- Holde gruppe medlemmene til ansvar for å oppføre seg etisk riktig, etterleve retningslinjene og lovens krav
- Håndheve retningslinjene våre på en konsekvent måte
- Sørge for at passende samsvarskontroller iverksettes i bedriften
- Oppmuntre medarbeiderne til å stille spørsmål og dele etiske bekymringer ved å:
 - oppfordre dem til å si ifra
 - ta tak i bekymringer når de oppstår
 - påse at ingen som sier ifra, blir offer for represalier

Følge regelverket, sette standarden

Først og fremst må vi overholde lovmessige krav. Hvis et lovmessig krav og retningslinjene sier forskjellige ting, må du alltid velge den strengeste standarden. Hvis du lurer på noe angående dette, kan du henvende deg til styret eller personalavdelingen.

MHs handel er underlagt strenge forskrifter, noe som ofte påvirker andre virksomhetsområder. Det er svært viktig at all handel og tilknyttede virksomheter utføres innenfor rammebestemmelsene for handel og samsvar.

Husk fremfor alt at våre retningslinjer kun er et utgangspunkt. De kan ikke dekke alle situasjoner og erstatter ikke god vurderingsevne og riktige handlinger.

... Svar på spørsmålene dine

Slik at du kan gjøre deg kjent med hvordan retningslinjene fungerer i praksis, vil du finne spørsmål og svar i hver enkelt del, som vist her.

Retningslinjene endrer ikke vilkårene og betingelsene for stillingen din. De spesifiserer hva som forventes av alle i MH og støtter oss i ansvarlig og respektfull atferd.

I dette dokumentet brukes ord og uttrykk som "MH", "vårt selskap" og "selskap" om hele MH-gruppen.

Retningslinjene er basert på fire grunnleggende punkter

1 Hva vi gjør

Vi leverer drivstoff, smøreolje og rekvisita til kunder, hvor enn de er og når de måtte trenge det.

2 Hva vi står for

Vi er dypt engasjert i hvordan vi leverer. Dette starter fremfor alt med sikkerhet og fremragende dyktighet i arbeidet vi utfører. Dette er grunnlaget for vår suksess.

Arbeidet vårt bygger på respekt, på å være konsekvente og på å ha mot til å gjøre det som er riktig. Vi mener at energien til våre medarbeidere er nøkkelen til vår suksess. Vi akter å lære og å gjøre ting bedre. Vi er avhengig av å utvikle og bruke den beste teknologien, og på å bygge langvarige forhold.

Vi jobber som et team. Vi er MH.

3 Hva vi verdsetter

Sikkerhet

Sikkerhet er lønnsomt. Sikkerheten til arbeidsstyrken vår og lokalsamfunnene vi opererer i styrer alt vi gjør. Vi er opptatt av sikker miljøforvaltning. Vi har forpliktet oss til å levere energi til verden på en sikker måte.

Respekt

Vi respekterer det samfunnet vi opererer i, og det starter med at vi følger lover og forskrifter. Vi har de høyeste etiske standarder, og opptrer på en måte som inngir tillit. Vi er avhengige av gode relasjoner til andre mennesker, og vi respekterer hverandre og de vi arbeider sammen med. Vi verdsetter mangfold og andre menneskers ideer. Vi er opptatt av hvilke konsekvenser våre beslutninger – store som små – har på våre omgivelser.

Fremragende arbeid

Vi driver en risikofylt virksomhet, og har forpliktet oss til fremragende utførelse gjennom systematisk og disiplinert styring av den. Vi følger og støtter opp om de regler og standarder vi setter for selskapet vårt. Vi er forpliktet til å levere resultater av best mulig kvalitet, og vi streber etter å lære mer og forbedre oss. Hvis noe ikke er som det skal være, retter vi på det.

Mot

Det vi gjør, er sjelden enkelt. For å oppnå de beste resultatene må vi ofte ha mot til å møte vanskeligheter, si vår mening og holde fast på det vi tror på. Vi forsøker alltid å gjøre det som er riktig. Vi utforsker nye tenkemåter, og er ikke redde for å be om hjelp. Vi er ærlige overfor oss selv, og søker aktivt tilbakemeldinger fra andre. Til tross for de kortsiktige prioriteringene i vår verden, er vårt mål å etterlate oss varige verdier.

Ett team

Uansett hvor sterkt enkeltmennesket er, oppnår vi mer sammen. Vi setter teamet foran personlig suksess, og ønsker å bygge opp teamets dyktighet. Vi stoler på at hver og én leverer det de har forpliktet seg til.

4 Si ifra

Vi er alle ansvarlige for å si ifra hvis retningslinjene er uklare, eller hvis vi tror de kan ha blitt brutt.

Det vi gjør, er sjelden enkelt. Vi må ha mot til å si ifra og alltid gjør vårt ytterste for å handle rett. Dette betyr at du alltid må be om hjelp når du har spørsmål om retningslinjene, eller mener at de ikke blir fulgt.

Hvis du blir oppmerksom på et brudd eller et potensielt brudd på retningslinjene eller andre lovmessige krav, må du rapportere dette umiddelbart, uansett om det gjelder deg, sjefen din eller andre. Rapporter hastesaker (for eksempel sikkerhetsfarer) lokalt, hvis du kan, for å få raskere respons.

Nulltoleranse for represalier

Vår nulltoleranse for represalier går hånd i hånd med troen på at det alltid er riktig å si ifra.

Hvis du viser bekymring eller rapporterer om tjenestefeil i god tro, eller undersøker en sak knyttet til etikk og samsvar, følger du retningslinjene. Ikke under noen omstendighet vil MH tolerere represalier mot deg. Vi regner represalier for å være tjenestefeil som, hvis de dokumenteres, kan resultere i disiplinære tiltak og til og med avskjedigelse.

Represalier kan være så mangt – alt fra å bli ignorert til å bli urettmessig avskjediget. Det kan også involvere mobbing, hvor målet er å hindre deg i å rapportere et potensielt brudd på retningslinjene. Vi tar alle påstander om represalier alvorlig, og undersøker hver enkelt påstand grundig for å kunne velge riktig tiltak.

Grunnleggende regler du må følge

Du skal aldri:

- arbeide hvis du er påvirket av alkohol, reseptbelagte eller reseptfrie medisiner, uansett om det er lovlige eller ulovlige stoffer
- true, skremme eller opptre voldelig mot noen på jobb eller i lokalsamfunnene der vi driver virksomheten
- bære våpen, selv om det skal brukes til sport, på MHs områder, eller bruke våpen noe sted for å fremme MHs virksomhet, med mindre du har fått godkjenning.

Våre medarbeidere

Vi er ett team. Uansett hvor sterk én person er, kan vi oppnå mer hvis vi står sammen. Vi setter teamet foran vår egen personlige suksess, og er opptatt av å bygge opp teamets ferdigheter. Vi stoler også på at hver og én leverer i henhold til sine respektive forpliktelser.

Vi jobber for å skape en arbeidsplass som kjennetegnes av respekt for medarbeidernes rettigheter, ansvar, dyktighet og gjensidige tillit. Vi verdsetter mangfold når det gjelder mennesker og tanker.

Vi mener at alle skal ha like muligheter. Vi ansetter, velger og lærer opp de som gjør seg fortjent til det, uavhengig av etnisk opprinnelse, hudfarge, nasjonal opprinnelse, livssyn/religion, kjønn, alder, seksuell legning, kjønnsidentitet, sivil status, funksjonshemming eller andre faktorer som er beskyttet av gjeldende lovgivning.

Vi arbeider i god tro, innenfor gjeldende, juridiske rammer, med handelsunioner og andre instanser som våre medarbeidere sammen velger å representere.

Behandle medarbeidere rettferdig, med verdighet, og gi like muligheter til alle

Medarbeiderne våre er noe av det viktigste vi har. Vi verdsetter mangfold når det gjelder mennesker og tanker, og vi verdsetter alle ansatte som viktige medlemmer av ett MH-team.

Vi tar sikte på at alle i MH og alle vi kommer i kontakt med skal behandles rettferdig, med respekt og verdighet, og at de aldri skal bli diskriminert.

Målet vårt er at du som MH-ansatt:

- vet hva som forventes av deg
- har åpne og konstruktive samtaler om resultater
- oppsøker hjelpen du trenger til å utvikle ferdighetene dine
- anerkjennes og belønnes rettferdig i henhold til innsatsen din
- blir lyttet til og involvert i å forbedre gruppens innsats
- får hjelp til å gjøre egne prioriteringer

Grunnleggende regler du må følge

Du skal alltid:

- bygge avgjørelsene dine om ansettelse, utvalg, utvikling og forfremmelse av ansatte på kvaliteter, og basere avgjørelsene dine på deres kvalifikasjoner, utviste ferdigheter og prestasjoner
- forvente at samarbeidspartnere (entreprenører, agenter, partnerforetak) også opptre på en måte som er i samsvar med våre standarder for rettferdig og lik behandling av medarbeidere
- handle i samsvar med arbeidsmiljøloven
- rapportere brudd på loven eller disse retningslinjene som du blir klar over, og samarbeide i forbindelse med selskapets undersøkelser. Be om råd hvis du har bekymringer – enten det gjelder deg selv, de som rapporterer direkte til deg eller andre

Grunnleggende regler du må følge

Du skal aldri:

- la deg påvirke av etnisk opprinnelse, hudfarge, livssyn/religion, kjønn, alder, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, kjønnsidentitet, sivil status, funksjonshemming eller andre faktorer som er beskyttet av gjeldende lovgivning når det gjelder ansettelser, utvelging, utvikling og forfremmelser av ansatte

Skape en arbeidsplass uten trakassering, hvor alle behandler hverandre med respekt

Alle hos MH har krav på å bli behandlet rettferdig, høflig og med respekt.

Vi tolererer ikke noen form for fornærmelser eller trakassering av medarbeidere, entreprenører, leverandører, kunder eller andre som vi driver virksomhet med.

Bruk av grovt eller upassende språk under medarbeidersamtaler og vurderinger er ikke tillatt. Medarbeidersamtaler og vurderinger som tar opp behovet for forbedring av resultater eller endringer i atferd, utgjør imidlertid vanligvis ikke trakassering eller misbruk.

Grunnleggende regler du må følge

Du skal aldri:

- oppføre deg på en måte som kan oppfattes som støtende, truende, ondsinnet, diskriminerende eller fornærmende
- trakassere en kollega seksuelt ved uønsket seksuell tilnærming, oppfordre til seksuelle tjenester og/eller fysisk kontakt, eller støtende seksuell oppførsel. Trakassering må ikke nødvendigvis finne sted på arbeidsplassen eller involvere en MH-ansatt for å være i strid med våre retningslinjer eller loven
- medvirke til enhver form for trakassering i den hensikt å:
 - skape et fiendtlig eller truende arbeidsmiljø, et miljø hvor medarbeidere drives til å medvirke i upassende arbeidspraksis for å passe inn
 - blande seg inn i den enkelte medarbeiders arbeidsoppgaver på en urimelig måte
 - påvirke en persons mulighet til ansettelse
- ydmyke, snakke nedsettende om eller skade en annen person
- fornærme eller fortelle vitser som er støtende for funksjonshemmede, eller som er knyttet til alder, eller som er av rasistisk, etnisk, religiøs eller seksuell natur
- komme med nedsettende bemerkninger om en persons seksuelle legning
- distribuere eller vise støtende materiale, inkludert upassende bilder, tegneseriefigurer og symboler som symboliserer hat
- misbruke noens personopplysninger
- komme med usanne utsagn om andre personer eller MH
- spre ondsinnede rykter eller distribuere støtende, nedsettende eller diskriminerende informasjon, uansett måte

Dette er kun eksempler. MH tolererer ikke noen form for misbruk eller trakassering.

Personvern og taushetsplikt

Vi skal respektere medarbeidernes personvern og taushetsplikt i forbindelse med personopplysninger. Vi innhenter og oppbevarer kun personopplysninger som er vi trenger for å drive MH effektivt eller for å overholde loven.

MH respekterer personvernet. Derfor er vi ikke interessert i hva ansatte foretar seg utenfor arbeidsplassen, med mindre det går ut over innsatsen deres på jobb, eller det kan skade MHs renommé eller legitime forretningsaktiviteter.

Grunnleggende regler du må følge

Du skal alltid:

- Gradere personopplysninger som konfidensielle. Begrens tilgangen til korrekt autorisert personell som har et klart forretningsbehov for slik informasjon
- bruke disse personopplysningene til formål som personene det angår kjenner til eller forventer - det vil si på en rettferdig og ukrenkelig måte
- passe på at du ikke oppbevarer personlig informasjon lenger enn nødvendig for intensjonen, eller for å tilfredsstille juridiske, forskriftsmessige eller legitime forretningsbehov
- være oppmerksom på lokale personvernregler, spesielt når du overfører personopplysninger til andre land. Forhør deg med din personvernskonsulent eller ansvarlig for datasikkerhet slik at lovmessige krav som følges
- være objektiv når du skriver en rapport om personer, og husk at dokumentene som inneholder denne informasjonen kan bli offentliggjort. All personlig informasjon, inkludert egne meninger, skal være relevant, formålstjenlig, nøyaktig og berettiget
- være forsiktig og varsom når du bruker elektroniske medier. Husk at informasjon som opprettes eller lagres på datamaskiner eller andre elektroniske enheter, kanskje ikke er sikker eller privat. Den kan også bli tilgjengelig, overvåket eller endret når som helst uten forvarsel, avhengig av lokale lover og regler
- behandle personopplysninger i henhold til MHs regler om datavern som styrer hvordan MH-gruppens selskaper håndterer personopplysninger.

Grunnleggende regler du må følge

Du skal aldri:

- søke tilgang til personopplysninger uten godkjenning et gyldig formål
- levere personopplysninger til noen innenfor eller utenfor MH uten å forsikre deg om at det er riktig å gjøre det. Påse at du tar de riktige sikkerhetsforanstaltningene

Våre forretningspartnere

Et forretningsforhold basert på tillit og ærlig diskusjon er til fordel for alle, og er en forutsetning for at vi skal lykkes.

Vi må forstå behovene til våre forretningsforbindelser, og samarbeide med dem på en ærlig, respektfull og ansvarlig måte slik at vi sikrer at de fungerer til beste for alle. Dette inkluderer kundene, entreprenørene, leverandørene, partnere i partnerprosjekter og andre tredjeparter. Selv om vi ønsker å være bedre enn konkurrentene våre, skal vi allikevel handle på en lovlig og etterrettelig måte. Vi er et ansvarlig selskap som skal innfri forpliktelsene våre, og bygge langvarige forhold.

Utveksle gaver og representasjon på en korrekt måte

En kort oversikt

Vi gir og mottar gaver og representasjon kun i forretningsammenheng, og disse skal ikke være overdådige eller hyppige.

Utveksling av gaver og deltagelse på arrangementer i forbindelse med gyldige forretningsformål kan fremme konstruktive forbindelser med tredjeparter. Gaver og arrangementer skal imidlertid aldri påvirke, eller synes å påvirke, upartisk beslutningstaking av MHs ansatte eller en tredjepart. Slike goder må aldri tilbys eller mottas i bytte for fordeler eller forskjellsbehandling i noen deler av forretningsvirksomheten.

Enkelte gaver og representasjon kan undergrave andres tillit til MH, og dette må unngås. Det inkluderer gaver eller representasjon som kan virke som bestikkelser, som kan indikere ved interessekonflikter for deg eller MH, eller som kan skade MHs omdømme.

Det er aldri passende å forsøke å påvirke en avgjørelse ved å tilby personlige fordeler til statstjenestemenn eller andre. Vi støtter lover som forbyr bestikkelser og korrupsjon. Disse har ofte strengere regler når det gjelder gaver og representasjon til statstjenestemenn og andre tredjeparter.

Grunnleggende regler du må følge

Du skal alltid:

- overholde de strengeste kravene for å gi og motta gaver og representasjon, uansett om dette er regler som angis i disse retningslinjene, eventuelle gjeldende lokale interne retningslinjer, tredjepartsregler, kontraktsbetingelser eller gjeldende juridiske krav
- umiddelbart returnere eventuelle kontantgaver eller tilsvarende som du mottar fra en tredjepart, og melde fra til ledelsen om at dette har skjedd
- Hvis du tror at du vil fornærme vedkommende ved å ikke ta imot gaven, kan du rapportere det til ledelsen din, som vil avgjøre om gaven kan beholdes av deg eller MH, doneres bort til gode formål (enten gaven eller penger inntjent på salg av den) eller returneres. Returner alle usømmelige eller upassende gaver
- be om juridisk godkjenning før du betaler for kostnader i forbindelse med firmabesøk – inkludert transport, overnatting eller tilhørende reisekostnader – til en offentlig ansatt, inkludert delegasjoner fra statlige selskaper
- be om juridiske råd før du tilbyr eller utveksler gaver eller representasjon med en offentlig ansatt, og registrer alle gaver og representasjon som tilbys/gis til eller mottas fra statstjenestemenn i MHs

register over gaver og representasjon, eller det godkjente lokale registeret for gaver og representasjon.

- innhente passende godkjenninger fra ledelse og om nødvendig, fra juridisk avdeling, før du tilbyr eller mottar gaver eller representasjon til/fra en tredjepart. Du må opptre i samsvar med de strengeste kravene for godkjenning.

Du skal aldri:

- tilby, gi bort eller motta gaver eller representasjon som:
 - kan oppfattes som ulovlige provisjoner, bestikkelser, fortjeneste eller lovbrudd, eller brudd på en MH-standard
 - er kontanter eller tilsvarende, for eksempel en blankosjekk, pengeoverføring, verdipapirer til investering, gavekort eller omsetningspapirer
 - ble forlangt eller tilbudt som gjenytelse for noe annet
 - er upassende, har seksuelle overtoner, ikke i samsvar vår forpliktelse til gjensidig respekt, eller kan skade selskapets omdømme
- tilby, gi eller motta gaver eller representasjon til/fra tredjeparter når du er involvert i, eller kan påvirke et tilbud eller en konkurranseutsatt anbudsprosess med dem, hvis dette ikke godkjennes av avdelingen for etikk og samsvar
- betale personlig for gaver eller representasjon for å unngå å måtte rapportere det eller få det godkjent
- skjule eller hjelpe til med å skjule tilbud, overrekkelse eller mottak av gaver og representasjon
- tilby, gi eller motta gaver og representasjon til/fra den samme tredjeparten mer enn to ganger i året uten forhåndsgodkjenning fra ledelsen

Forhindre interessekonflikter

En kort oversikt

Vi respekterer personvernet til alle som jobber for MH, og er vanligvis ikke interessert i hva de gjør når de ikke er på jobb.

Men interessekonflikter kan oppstå hvis en medarbeiders personlige, sosiale, økonomiske eller politiske aktiviteter påvirker, eller kan påvirke, vedkommende sin lojalitet overfor MH.

Interessekonflikter bør unngås om mulig. De må alltid behandles korrekt hvis og når de oppstår.. Selv en antydning om interessekonflikt kan være skadelig og må undersøkes.

Mer detaljert

Interessekonflikter kan oppstå på mange måter.

Eksterne jobber og tilknytninger

Disse situasjonene kan skape en faktisk eller tilsynelatende interessekonflikt hvis de involverer at du:

- har en annen jobb
- utfører tjenester
- fungerer som direktør eller konsulent
- har økonomiske interesser med en eksisterende eller potensiell konkurrent, kunde eller leverandør til MH
- Jobber og tilknytninger til nære slektninger

Disse kan også skape interessekonflikter. Generelt sett skal ikke en nær slektning, en som rapporterer til deg eller en som arbeider i avdelingen din inngå i forretningsavtaler med deg. Nære slektninger som er statstjenestemenn, kan utgjøre spesielle problemer og skal alltid meddeles.

Nære slektninger er ektefelle, partner, foreldre, steforeldre, barn, stebarn, søsken, stesøsken, nevø, niece, tante, onkel, besteforeldre, barnebarn og svigerforeldre, svigerinne, svoger, eller andre som du har et nært og personlig forhold til.

Styremedlemmer

Våre medarbeidere blir av og til spurt om å bli styremedlemmer i andre organisasjoners styrer. Dette kan noen ganger skape interessekonflikter eller juridiske problemer. Før du takker ja til en slik stilling, må du gå gjennom godkjenningsprosessen for styremedlemmer som ikke er en del av den daglige ledelsen – se tillegget for mer informasjon.

Investeringer

Alle medarbeidere må sørge for at deres egne og nære slektningers investeringer ikke skaper interessekonflikter som kan påvirke objektiviteten i en beslutningsprosess.

Konflikter kan oppstå f.eks. hvis du eller en nær slektning investerer i en av MHs konkurrenter, leverandører eller kunder. For slike betydelige eierinteresser, trenger du skriftlig godkjenning fra styret ditt.

«Betydelig eierinteresse» defineres som en interesse som kan påvirke, eller oppfattes å påvirke, dømmekraften din. Hvis du eier mindre enn 1 % av aksjene i et børsnotert selskap, eller hvis du tjener mindre enn 10 % av egenkapitalen på en investering, vil dette vanligvis ikke føre til noen konflikt. Hvis du er i tvil, kan du sjekke med styret din eller juridisk avdeling.

Å avgjøre om noe er interessekonflikt eller ikke, avhenger av din dømmekraft.

Spør deg selv:

- **Kan denne situasjonen påvirke en avgjørelse jeg tar for MH?**

- **Hvordan vil kollegene mine oppfatte det? Vil de tro at det kan påvirke hvordan jeg gjør jobben min?**
- **Hvordan vil det oppfattes for noen utenfor selskapet, for eksempel en kunde eller aksjonær?**
- **Hvordan vil det bli oppfattet hvis det blir skrevet om i en avis?**

Grunnleggende regler du må følge

Du skal alltid:

- legge frem for styret ditt eventuelle avtaler du har inngått med konkurrenter, kunder eller leverandører, og få skriftlig godkjenning for disse. Hvis din rolle hos MH bl.a. går ut på å vurdere mulige leverandører eller selge til potensielle kunder, må du kanskje legge det frem for dem også
- melde fra til styret ditt hvis du får vite at en nær slektning jobber eller yter tjenester til en av MHs konkurrenter, kunder eller leverandører
- få skriftlig tillatelse før du takker ja til en stilling i et styre (inkludert ikke-lønnede organisasjoner) i henhold til prosessen for styremedlemmer som ikke er en del av den daglig ledelse
- melde fra til styret ditt hvis du har andre relasjoner som kan skape, eller synes å skape, en interessekonflikt

Grunnleggende regler du må følge

Du skal aldri:

- ansette, være leder for, påvirke vilkår og betingelser for ansettelse, eller påvirke ledelsen av nære slektninger hvis det ikke er godkjent av styreformann. Dette gjelder enten de er ansatte i MH eller hos entreprenør
- arbeide for eller levere tjenester til noen du har med å gjøre som en del av ditt arbeid for MH
- investere i en nåværende eller mulig leverandør hvis du er involvert i utvelging, vurdering eller forhandlinger. Dette gjelder også hvis du er leder for noen som har slikt ansvar
- investere i en kunde hvis du har ansvaret for kunden, eller hvis du er leder for noen som har slikt ansvar