

Code of Conduct

Innhold

1. Introduksjon.....	4
1.1. Hvorfor har vi Etiske retningslinjer.....	4
1.2. Basisen for våre Etiske retningslinjer.....	5
1.3. Hvem gjelder de Etiske retningslinjene for.....	5
1.4. Overholdelse av loven.....	6
1.5. Varsling.....	6
1.6. Politikk mot represalier.....	6
1.7. Veiledning ved beslutningstaking.....	7
2. Mega Group sin forpliktelse på arbeidsplassen.....	7
2.1. Helse, Sikkerhet og Trivsel.....	7
2.1.1. Hva innebærer det?.....	7
2.1.2. Mega Group's prinsipper.....	8
2.1.3. Hva betyr det for deg som ansatt?.....	8
2.2. Ordnete arbeidsforhold.....	8
2.2.1. Hva innebærer det?.....	8
2.2.2. Mega Group's prinsipper.....	8
2.2.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	9
2.3. Mangfold og inkludering.....	9
2.3.1. Hva innebærer det?.....	9
2.3.2. Mega Group's prinsipper.....	9
2.3.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	10
2.4. Personlig vekst og utvikling.....	10
2.4.1. Hva innebærer det?.....	10
2.4.2. Mega Group's prinsipper.....	10
2.4.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	10
2.5. Beskyttelse av personopplysninger(personvern).....	11
2.5.1. Hva innebærer det?.....	11
2.5.2. Mega Group's prinsipper.....	11
2.5.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	11

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

2.6.	Rapportering og registrering.....	11
2.6.1.	Hva innebærer det?.....	11
2.6.2.	Mega Group's prinsipper.....	12
2.6.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	12
2.7.	Selskapets eiendeler.....	12
2.7.1.	Hva innebærer det?.....	12
2.7.2.	Mega Group's prinsipper.....	12
2.7.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	12
2.8.	Konfidensialitet.....	13
2.8.1.	Hva innebærer det?.....	13
2.8.2.	Mega Group's prinsipper.....	13
2.8.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	13
3.	Våre forpliktelser ovenfor markedet.....	13
3.1.	Forholdet til interessentene.....	14
3.1.1.	Hva innebærer det?.....	14
3.1.2.	Mega Group's prinsipper.....	14
3.1.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	14
3.2.	Interessekonflikter.....	15
3.2.1.	Hva innebærer det?.....	15
3.2.2.	Mega Group's prinsipper.....	15
3.2.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	15
3.2.4.	Fordeler og gaver.....	15
3.2.5.	Hva innebærer det?.....	15
3.2.6.	Mega Group's prinsipper.....	16
3.2.7.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	16
3.3.	Forpliktelse til kvalitet.....	17
3.3.1.	Hva innebærer det?.....	17
3.3.2.	Mega Group's prinsipper.....	17
3.3.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	17
3.4.	Svindel.....	17
3.4.1.	Hva innebærer det?.....	17
3.4.2.	Mega Group's prinsipper.....	17

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.4.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	18
3.5.	Sponsing.....	18
3.5.1.	Hva innebærer det?.....	18
3.5.2.	Mega Group's prinsipper.....	18
3.5.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	18
4.	Våre forpliktelser ovenfor samfunnet.....	19
4.1.	Miljø.....	19
4.1.1.	Hva innebærer det?.....	19
4.1.2.	Mega Group's prinsipper.....	19
4.1.3.	Hva betyr det for deg som ansatt?.....	19
4.2.	Ekstern kommunikasjon.....	19
4.2.1.	Hva innebærer det?.....	19
4.2.2.	Mega Group's prinsipper.....	20
4.2.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	20
4.3.	Arbeid mot korrupsjon og bestikkelser.....	20
4.3.1.	Hva innebærer det?.....	20
4.3.2.	Mega Group's prinsipper.....	20
4.3.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	21
4.4.	Hvitvasking.....	21
4.4.1.	Hva innebærer det?.....	21
4.4.2.	Mega Group's prinsipper.....	21
4.4.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	22
4.5.	Rettferdig konkurranse.....	22
4.5.1.	Hva innebærer det?.....	22
4.5.2.	Mega Group's prinsipper.....	22
4.5.3.	Hva betyr dette for deg som ansatt?.....	22

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

1. Introduksjon

Mega Group's retningslinjer eller Code of Conduct definerer hvordan alle våre medarbeidere utfører sine oppgaver. Vi er stolte av den etiske forretningspraksisen vi har etablert, og verdiene vi etterlever.

Engasjerte kollegaer som deler våre verdier, gir selskapet en sterk etisk plattform – noe som er helt avgjørende for at vi skal kunne tiltrekke oss medarbeidere, og for at kundene skal velge oss til sine prosjekter. Det bidrar til å bygge tillit mellom kollegaer, samarbeidspartnere og kunder. Det bidrar også til å bygge stolthet og til å styrke virksomheten og selskapet vårt.

Vi skal oppnå et sterkt omdømme, og vi skal fortsette med å utvikle kulturen i selskapet vårt slik omdømmet kommer til uttrykk i våre Etiske retningslinjer.

Brudd på de Etiske retningslinjene er den største risikoen for virksomheten og kan i verste fall resultere i utestengelse fra markedet. Derfor kan vi ikke akseptere uetisk adferd, og vi vil umiddelbart ta affære i ethvert slikt tilfelle, uten kompromisser.

Våre verdier og de Etiske retningslinjene veileder oss til å ta de rette valgene – men erstatter ikke egne refleksjoner. Det vil alltid finnes gråsoner når beslutninger skal tas, og våre Etiske retningslinjer kan ikke gi svar på alle spørsmål.

Vi har alle et ansvar for å veilede hverandre i riktig retning. Jeg forventer at hver enkelt av dere etterlever verdiene våre, fremmer åpen dialog og deltar i etisk opplæring.

Basert på sterke, felles verdier bygger vi et fremragende selskap.

Raymond Myre

Konsernleder

Mega Solutions AS

Hydrafit AS

BlueSolutions AS

1.1. Hvorfor har vi Etiske retningslinjer

Mega Group's Etiske retningslinjer er retningslinjer som beskriver hva som forventes av oss i det daglige arbeidet, og som gjør det enklere for alle selskapene i Mega-konsernet å implementere verdiene våre. Våre Etiske retningslinjer avklarer hvordan vi som medarbeidere i Mega Group skal opptre overfor hverandre, våre kunder, samfunnene vi opererer i, og øvrige interessenter. Det er her vi først søker svar når vi står overfor et etisk dilemma eller trenger informasjon om hvem som skal kontaktes når vi har spørsmål eller er usikre på noe.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

1.2. Basisen for våre Etske retningslinjer

De Etske retningslinjene er basert på Mega Group's verdier, som er vårt fundament og skal fungere som alle ansattes felles kompass. De sier noe om hvem vi er, hvordan vi skal handle, og hva vi tror på. Verdiene forplikter oss til å opptre etter den høyeste etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte, og de skal gjenspeiles i alt vi gjør.

Vis ansvarlighet

Vi bryr oss om mennesker og miljøet rundt oss. Vi arbeider sikkert – eller ikke i det hele tatt. Vi går aldri forbi en usikker arbeidsoperasjon. Vi skal være en pådriver for grønne løsninger og prioriterer helse, miljø og livskvalitet i alt vi gjør. Vi skal opptre seriøst og ansvarlig overfor kommende generasjoner.

Vær åpen og ærlig

Vi driver vår virksomhet med integritet og åpenhet. Vi følger våre Etske retningslinjer og aksepterer ikke avvik. Hos oss skal alle føle seg trygge på at de kan si hva de mener.

Bli bedre – sammen

Vi er en lærende organisasjon og ser alltid etter forbedringer og nye løsninger. Vi benytter vårt mangfold og skaper merverdi gjennom et nært samarbeid med kunder, samarbeidspartnere og lokalsamfunn. Vi har en inkluderende kultur, er ydmyke og viser hverandre tillit og respekt.

Skap kundeverti

Vi bidrar aktivt til at våre kunder når sine mål. Deres behov er vårt utgangspunkt for å utvikle gode løsninger.

Våre Etske retningslinjer understøttes av mer detaljerte policyer der prinsippene og forventningene som er beskrevet her, anvendes. Slike policyer finnes både på konsernnivå og på forretningsenhetsnivå (Hydrafit og BlueSolutions).

1.3. Hvem gjelder de Etske retningslinjene for

Alle medarbeidere i Mega Group – uavhengig av stilling – må overholde prinsippene og kravene som beskrives i de Etske retningslinjene. Det gjelder også deltidsansatte og kontrakts- og midlertidig ansatte medarbeidere. Hvis du er leder, har du et særlig ansvar for å lede med et godt eksempel og alltid opptre i samsvar med intensjonene i de Etske retningslinjene.

Vi gir våre Etske retningslinjer høyeste prioritet. Dersom du bryter våre Etske retningslinjer eller relevante policyer, vil det få konsekvenser, og det kan medføre oppsigelse av ansettelsesforholdet.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

Eksterne parter

Etiske retningslinjer har betydning for flere enn ansatte i Mega Group, ettersom eksterne enkeltpersoner og samarbeidspartnere er helt avgjørende for vårt arbeid. Leverandører og konsulenter må etterleve relevante deler av våre Etiske retningslinjer når de samarbeider med oss.

I tillegg gjelder de Etiske retningslinjene ved joint venture og for andre enheter som vi har eierandeler i.

1.4. Overholdelse av loven

Vi overholder alle lovbestemte krav som gjelder for virksomheten vår. Skikker og lokal praksis går aldri foran lovbestemte krav. Hvis du oppdager at våre Etiske retningslinjer kommer i konflikt med gjeldende lovbestemmelser, må du umiddelbart informere din overordnede.

1.5. Varsling

Mega Group's forpliktelse til å drive forretningsvirksomhet med integritet og åpenhet avhenger av at vi har en kultur der alle føler seg berettiget til og komfortabel med å varsle om tilfeller av manglende overholdelse av de Etiske retningslinjene, herunder mistanke om ulovlig eller uetisk atferd (heretter kalt "brudd").

Du er forpliktet til og ansvarlig for å varsle til din overordnede eller dennes overordnede der du har mistanke om eller kjenner til brudd. Hvis du ikke er komfortabel med å gjøre dette, kan du snakke med forretningsenhetens HR-avdeling. Hvis du foretrekker det, kan du varsle om mistenkte eller kjente brudd konfidensielt og anonymt.

I Landax på forsiden er det egen knapp for å sende varsel. Dette varselet kan sendes med navn eller anonymt. Her bestemmer du selv. KHMS & Personal leder i Mega Solutions vil motta varselet og sette i gang rutinen for behandling av varselet.

Hvis du er leder, har du et ansvar for å forsikre deg om at meldinger om mistenkte eller kjente brudd blir håndtert på en tilfredsstillende måte. I enkelte tilfeller kan det mest riktige være å ta saken opp med styret i forretningsenheten eller til konsernet.

Vi vil raskt undersøke tilfeller og bekymringer du varsler om, og iverksette egnede tiltak på grunnlag av resultatet av våre undersøkelser.

1.6. Politikk mot represalier

Mega Group tolererer ingen former for represalier mot medarbeidere som i god tro varsler om et mistenkt brudd. Med god tro menes at du varsler det du har grunn til å tro er sant, og at du varsler om alt du vet.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

Hvis en medarbeider benytter seg av represalier, vil det få konsekvenser for vedkommende. Hvis du mener at du har opplevd represalier, bør du varsle det som et mistenkt brudd.

1.7. Veiledning ved beslutningstaking

Hvis du står ovenfor et etisk dilemma og er usikker på hvordan du skal gå videre, kan du bruke disse 4 spørsmålene til å finne frem til den beste beslutningen.

1. Er det lovlig?
2. Er det i samsvar med våre verdier, politikk og prosedyre, og med våre Etiske retningslinjer?
3. Ville jeg føle meg komfortabel hvis jeg måtte forklare handlemåten min for en kollega, sjefen eller familien min?
4. Ville jeg kunne forsvare handlemåten min hvis den var slått opp på avisforsidene eller i sosiale medier?

Svar alternativ på spørsmål og vider handlingsmønster

Svar	Handlingsmønster
Nei	Stopp. Ikke gå videre. Handlemåten kan få alvorlige følger.
Usikker	Spør om hjelp først, og be om råd.
Ja	Beslutningen om å gå videre ser ut til å være riktig.

2. Mega Group sin forpliktelse på arbeidsplassen

Å arbeide i Mega Group innebærer ikke bare å levere de beste løsningene og hjelpe kundene med å lykkes. Det handler også om å forvalte Mega Group's eiendeler på en ansvarlig måte og om å skape en rettferdig, sunn og sikker arbeidsplass der vi alle kan utvikle vår yrkeskompetanse og utvikle oss som enkeltmennesker. Du må gi ditt bidrag ved å opptre profesjonelt og ved å bidra til å fremme en inkluderende kultur der alle føler seg velkommen.

2.1. Helse, Sikkerhet og Trivsel

2.1.1. Hva innebærer det?

Helse og sikkerhet dreier seg om å forebygge ulykker og fremme et sunt og trygt arbeidsmiljø for våre medarbeidere, mennesker vi samarbeider med, og utenforstående som kommer i kontakt med våre prosjekter. Dette er et grunnleggende og prioritert område for Mega Group, og målet er klart: et skadefritt arbeidsmiljø.

Trivsel vil si å føle seg tilfreds, og dette påvirkes ofte av arbeidsmiljøet. Et godt arbeidsmiljø forutsetter at man har en ledelse som er støttende, meningsfylte oppgaver, og at man føler seg fysisk trygg.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

2.1.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi bryr oss om medarbeiderne våre og menneskene som påvirkes av arbeidet vi utfører på våre prosjekter.
- ☐ Vi strever hele tiden etter å utvikle et arbeidsmiljø som fremmer helse, sikkerhet og trivsel.
- ☐ Vi mener at synlig lederskap er avgjørende for god helse og sikkerhet og et godt miljø.
- ☐ Vi fremmer og deler god praksis for personlig sikkerhet og forebygging av ulykker med hele verdikjeden i våre prosjekter og med bransjen.
- ☐ Vi gir opplæring og utdanning i helse og sikkerhet som er relevant for medarbeidernes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø.
- ☐ Vi sørger for at ansatte hos våre underentreprenører har fått tilstrekkelig opplæring og at de har riktig utstyr for å kunne utføre arbeidet på en sikker måte.
- ☐ Vi har en målsetning om å være bransjeledende når det gjelder helse, miljø og sikkerhet, med fortløpende, målbare forbedringer mot målet: et skadefritt arbeidsmiljø.

2.1.3. Hva betyr det for deg som ansatt?

- ☐ Du har rett til en trygg og sikker arbeidsplass.
- ☐ Du tar personlig ansvar for å bidra til å sikre et sunt og sikkert arbeidsmiljø.
- ☐ Du bryr deg om dine kollegaers helse og rapporterer alle hendelser på arbeidsplassen og alle utrygge eller helseskadelige arbeidsforhold til din overordnede, verneombud eller HMS-ansvarlig.
- ☐ Du tar ikke sjanser og går aldri forbi en usikker arbeidsoperasjon. Tvert imot har du rett til, og ansvar for, å stoppe enhver aktivitet – også din egen – dersom du mener at den ikke utføres på en sikker måte.
- ☐ Uavhengig av stilling kan du bidra til en sikker arbeidsplass ved å utvise aktivt, modig og synlig engasjement i situasjoner knyttet til helse og sikkerhet.

2.2. Ordnete arbeidsforhold

2.2.1. Hva innebærer det?

Et arbeidsmiljø som er inkluderende og fritt for urettferdighet, understøtter Mega Group's omdømme. Våre standarder er basert på verdiene våre og i henhold til Norske lover og forskrifter.

2.2.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi anerkjenner de grunnleggende menneskerettighetene.
- ☐ Vi sørger for at vi ikke påvirker menneskerettighetene negativt, og håndterer eventuell påvirkning hvis den forekommer.
- ☐ Vi tolererer ingen former for barnearbeid eller tvangsarbeid på våre arbeidsplasser eller i leverandørkjeden, herunder praksis som ulovlig eller urettmessig tilbakeholdelse av lønn. Som barn regnes alle personer under 15 år eller en høyere minstealder dersom det er angitt i lokal lovgivning.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

- ☐ Vi tillater ingen praksis som hindrer fri bevegelse av arbeidskraft. Slik praksis kan omfatte krav om at arbeidstakere skal levere fra seg ID-dokumenter, pass eller arbeidstillatelse som en betingelse for å få ansettelse.
- ☐ Vi anerkjenner at arbeidstakere som er under 18 år, har særlige behov, og at vi har en plikt til å ivareta dem.
- ☐ Vi tillater bare arbeidstid, lønn og betingelser som er i samsvar med nasjonal og lokal lovgivning.
- ☐ Vi anerkjenner og respekterer frem forhandling av kollektive avtaler og våre medarbeideres rett til å organisere seg og forhandle kollektivt, der loven tillater dette.
- ☐ Vi fremmer gode relasjoner med arbeidstakerorganisasjoner, fagforeninger og arbeidstakernes representanter.
- ☐ Vi har dialog med medarbeiderne våre for å sørge for at rettighetene deres blir respektert.

2.2.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du har rett til å bli behandlet med respekt og verdighet. For egen del må du respektere verdigheten, privatlivet og rettighetene til hver enkelt du kommer i kontakt med, og alle som blir påvirket av virksomheten vår.
- ☐ Du har et ansvar for å ta opp bekymringer hvis du blir oppmerksom på dårlige arbeidsforhold i MegaGroup eller hos en av Mega Group's underentreprenører eller leverandører.

2.3. Mangfold og inkludering

2.3.1. Hva innebærer det?

Mangfold er alt det som gjør oss unike som individer, slik som alder, kjønn, seksuell legning, etnisitet, generasjon, religion, meninger, språk, utdanning og sivil status.

Inkludering er når det rike mangfoldet av ideer, unike oppfatninger, perspektiver og meninger i en sammensatt gruppe verdsettes og oppmuntres.

2.3.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi respekterer alle enkeltmennesker og streber etter å arbeide som ett team og fremme åpen og ærlig kommunikasjon preget av respekt.
- ☐ Vi har tro på at en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass setter oss i stand til å levere bedre løsninger for kundene.
- ☐ Vi gir alle lik behandling og like muligheter uten hensyn til utseende, etnisk opprinnelse, nasjonalitet, religion eller tro, kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet eller uttrykk, alder, funksjonshemning, sivil status, familiestatus eller andre egenskaper som beskyttes av lover og regler.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

- ☐ Vår policy for like ansettelsesmuligheter omfatter alle aspekter ved ansettelsesforholdet, slik som opplæring, forfremmelse og alle andre ansettelsesvilkår.
- ☐ Vi aksepterer ikke noen former for respektløs atferd, mobbing, diskriminering, trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet.

2.3.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du fremmer og bidrar til et positivt arbeidsmiljø der alle føler at de blir satt pris på, respektert og verdsatt for sine ulikheter.
- ☐ Du har et åpent sinn, fremmer samarbeid og oppmuntrer andres nye ideer og meninger.
- ☐ Du deltar ikke i noen form for trakassering, mobbing eller diskriminering, og du sier ifra og tar affære hvis du skulle oppdage dette på arbeidsplassen.
- ☐ Du tar ikke med materiell eller engasjerer deg i aktiviteter som er upassende, ulovlige, seksuelt eksplisitte eller støtende på annen måte, verken når du er på arbeidsplassen eller når du representerer Mega Group, herunder på forretningsreise eller på kunders arbeidsplass.

2.4. Personlig vekst og utvikling

2.4.1. Hva innebærer det?

Muligheter til personlig vekst og utvikling medfører at Mega Group's medarbeidere kan utvikle sine evner og sitt potensial og bruke sin nye kompetanse og ferdigheter til å forbedre allerede godt presterende team.

2.4.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi mener at våre medarbeidere er vår viktigste ressurs.
- ☐ Vi støtter våre medarbeideres vekst og utvikling, både personlig og profesjonelt.
- ☐ Vi tilbyr opplæring og utviklingsmuligheter som forbedrer medarbeidernes kunnskap og kompetanse.
- ☐ Vi oppmuntrer våre medarbeidere til å utvikle seg og lære gjennom nettverk og deling av beste praksis.

2.4.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du tar ansvar og bidrar aktivt til egen læring og personlig utvikling.
- ☐ Du har rett til å få tilbakemeldinger av din overordnede.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

2.5. Beskyttelse av personopplysninger(personvern)

2.5.1. Hva innebærer det?

Personvern dreier seg om å ivareta din personlige integritet i håndteringen av personopplysninger om deg. Definisjonen av personopplysninger og de lovbestemte kravene for å ivareta personvernet varierer fra land til land. Det kan omfatte en persons fødselsdato, kontaktinformasjon, navn på familiemedlemmer, personlige helseopplysninger, fotografier eller personnummer. Vi følger norsk lovgivning som tilpasses EU's lovgivning i 2018.

2.5.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi sørger for at all bruk av personopplysninger – slik som innhenting, registrering, sammenligning, lagring og sletting, eller en kombinasjon av disse – skjer i henhold til gjeldende lover og regler.
- ☐ Vi respekterer alles rett til beskyttelse av sine personopplysninger.
- ☐ Vi beskytter personopplysningene til våre medarbeidere og andre interessenter.
- ☐ Vi sørger for at bare personer som trenger tilgang til personopplysninger for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine, har tilgang til slike personopplysninger
- ☐ Vi sørger for at alle som har tilgang til personopplysninger, treffer de nødvendige sikkerhetstiltak for å beskytte dem.
- ☐ Vi sørger for at personopplysninger ikke lagres i et lenger tidsrom enn det som er nødvendig for å oppnå det formålet de er innhentet for.

2.5.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du opptrer alltid respektfullt og tar hensyn til andres privatliv. Du skaffer deg tilgang til personopplysninger bare hvis du er autorisert til å gjøre dette, og bare i den grad det er nødvendig for å utføre arbeidet ditt.
- ☐ Hvis du har lovlig tilgang til personopplysninger, beskytter du informasjonen og holder den konfidensiell.
- ☐ Du gir bare andre tilgang til personopplysninger når de trenger dem, med riktig autorisasjon og i samsvar med bestemmelsene i loven.

2.6. Rapportering og registrering

2.6.1. Hva innebærer det?

Mega Group registrerer og rapporterer forretningsinformasjon korrekt og fullstendig, hvilket betyr at våre arkiv og økonomiske rapportering alltid skal representere et sant bilde av virksomhetens tilstand.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

2.6.2. *Mega Group's prinsipper*

- ☐ Vi mener at nøyaktig registrering og dokumentasjon er grunnleggende for å kunne gjøre forretninger med integritet og transparens.
- ☐ Vi dokumenterer fullstendig og nøyaktig alle finansielle transaksjoner i samsvar med Norsk akseptert regnskapsskikk. Videre følger all regnskapsføring i konsernet de Norske regnskapsstandardene
- ☐ Ikke-finansiell aktivitet registreres nøyaktig og korrekt, herunder det som gjelder kvalitet, sikkerhet, helse, miljø, HR, timelister og opplæring.

2.6.3. *Hva betyr dette for deg som ansatt?*

- ☐ Du sikrer at all rapportering og dokumentasjon er fullstendig og nøyaktig, og at ingenting er falskt eller villedende.
- ☐ Du forfalsker aldri tester eller testresultater.
- ☐ Du ødelegger eller endrer aldri informasjon eller data som må registreres for lovmessige eller kontraktsmessige formål, eller som er nødvendig for senere revisjoner eller undersøkelser.

2.7. Selskapets eiendeler

2.7.1. *Hva innebærer det?*

- ☐ Mega Group's eiendeler er både materielle og immaterielle. Eksempler på materielle eiendeler er varer, penger, produkter, datamaskiner, fast eiendom og maskiner og utstyr. Eksempler på immaterielle eiendeler er merkevaren vår, patenter, varemerker, knowhow, forretningshemmeligheter og opphavsrett.

2.7.2. *Mega Group's prinsipper*

- ☐ Vi bruker eiendelene våre ansvarlig.
- ☐ Vi beskytter Mega Group's eiendeler fra skade, tyveri, tap og misbruk fordi de er viktige for virksomheten vår.
- ☐ Vi bruker ikke datautstyr eller annen elektronisk kommunikasjon til upassende kommunikasjon. Dette omfatter enhver ulovlig aktivitet og atferd som kan betraktes som diskriminerende, støtende eller trakasserende.
- ☐ Vi beskytter eiendelene til våre kunder og andre interessenter mot skade, tyveri, tap og misbruk når de er i vår varetekt.

2.7.3. *Hva betyr dette for deg som ansatt?*

- ☐ Du utøver god dømmekraft med hensyn til selskapets eiendeler når du utfører arbeid for Mega Group og for våre kunder.
- ☐ Du bruker bare selskapets eiendeler til personlige formål hvis og når det er tillatt etter forretningsenhetens policyer.
- ☐ Du bruker ikke selskapets eiendeler til personlig vinning, for eksempel til et bierverv.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

- ☐ Det er forbudt å bruke selskapets eiendeler på en upassende måte, herunder til bedrageri, brudd på datasikkerhet, trakassering eller for tilgang til støtende innhold av seksuell eller etnisk natur.

2.8. Konfidensialitet

2.8.1. Hva innebærer det?

Beskyttelse av våre ideer, prosesser og forretningsinformasjon er viktig for vår konkurransedyktighet og for å opprettholde interessentenes tillit. Derfor er visse typer informasjon konfidensiell og beskyttet eiendom som tilhører bedriften.

Konfidensiell informasjon inkluderer forretningshemmeligheter, knowhow og fortrolig informasjon. Det omfatter også forretningsplaner, finansielle opplysninger, kundeinformasjon, detaljer om prosjekter vi leverer anbud på eller utfører, prissettingsinformasjon, personalopplysninger og -spørsmål, anklager om og undersøkelser av mislighold, finans- og regnskapsinformasjon og andre forretningsforhold og -metoder.

2.8.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi respekterer konfidensiell informasjon som gjelder Mega Group og interessentene våre.
- ☐ Vi ber ikke nye medarbeidere om å gi konfidensiell informasjon om deres tidligere arbeidsgivere.
- ☐ Vi gjør nødvendige tiltak for å hindre at konfidensiell informasjon blir avslørt for personer som ikke har behov for eller rett til informasjonen i forbindelse med arbeidet sitt.

2.8.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du går ikke inn på, bruker, lagrer eller deler konfidensiell informasjon uten nødvendig tillatelse.
- ☐ Du beskytter konfidensiell informasjon mot tap og tyveri. Det inkluderer beskyttelse av mobilt datautstyr som PC og nettbrett.
- ☐ Hvis du skulle motta konfidensiell informasjon ved en feiltakelse – det være seg fra en ekstern part eller en kollega, kunde, konkurrent eller andre – skal du kontakte avsender, rapportere om situasjonen til din overordnede, og avstå fra å handle på bakgrunn av informasjonen.

3. Våre forpliktelser ovenfor markedet

Vi mener at de beste forretningsforbindelsene er bygget på respekt og gjensidige fordeler. Derfor strever vi alltid etter å forstå og forutse behovene til våre kunder, leverandører, samarbeidspartnere og andre interessenter, og vi opptrer med integritet, ansvarlighet og rettferdighet. Som medarbeidere i Mega Group forventes det at vi gjør vårt beste for å levere kvalitet, til rett tid og innenfor budsjett. Vi etterstreber faktisk alltid å gjøre det bedre enn forventet.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.1. Forholdet til interessentene

3.1.1. Hva innebærer det?

Hvordan markedet oppfatter oss, avgjøres av hvordan vi opptrer i den daglige kontakten med interessentene våre. Når vi er åpne og ærlige og opptrer i samsvar med Mega Group's verdier, blir vi det selskapet vi ønsker å være. Vi må alle bidra til å oppnå dette.

Interessentene omfatter medarbeidere, kunder, aksjonærer, eksterne parter som vi inngår avtaler med, og samfunnene vi arbeider i.

Eksterne parter omfatter joint venture-partnere, leverandører, konsulenter og andre parter som vi har inngått kontrakt med om å levere varer eller tjenester.

3.1.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi forplikter oss til positive, konstruktive og langsiktige forretningsforbindelser med selskaper som har verdier som tilsvarer våre egne.
- ☐ Vi mener at interessenter som gjør forretninger med Mega Group, har krav på samme nivå av opptreden og etisk atferd som det vi forventer av dem
- ☐ Vi setter ikke våre verdier på spill for noen interessent.

For kundene

- ☐ Vi etterstreber å forstå deres forventninger og behov, og overgå disse ved å opptre innovativt og proaktivt.
- ☐ Vi etterstreber å gjøre dem fremgangsrike ved å forstå virksomheten deres.
- ☐ Vi etterstreber å løse problemene deres, enkle så vel som sammensatte.

3.1.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du opptrer med integritet i all kontakt med våre interessenter, samtidig som du alltid behandler dem på en profesjonell og respektfull måte.
- ☐ Du sørger for at våre Etiske retningslinjer eller våre Etiske retningslinjer for leverandører er en del av kontraktene vi inngår med eksterne parter
- ☐ Du har dialog med eksterne parter for å sikre at de forstår våre etiske standarder, før du går inn i noe forretningsforhold med dem.
- ☐ Du lytter aktivt til kundene våre og sørger for at du forstår behovene og forventningene deres.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.2. Interessekonflikter

3.2.1. Hva innebærer det?

Interessekonflikter oppstår når det er en konflikt mellom våre personlige interesser og vårt ansvar som medarbeidere i, eller representanter for, Mega Group. Selv en situasjon som kan oppfattes som en interessekonflikt kan gjøre like stor skade som en faktisk konflikt.

Interessekonflikter kan ha sitt utspring i fordeler som reiser og bevertning, gaver, veldedighetsgaver, politiske bidrag, sponing og nære relasjoner eller andre typer involvering med en enhet som konkurrerer med eller gjør forretninger med Mega Group.

3.2.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi har et ansvar overfor våre interessenter for å ta beslutninger som ikke er påvirket av personlig vinning.
- ☐ Vi legger frem potensielle interessekonflikter slik det kreves i de relevante policyene, på konsernnivå og på forretningsenhetsnivå i Mega Group og i våre kontraktsmessige forpliktelser.

3.2.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du deltar ikke i aktiviteter som kan føre til konflikt, eller som kan oppfattes som en konflikt, mellom dine personlige interesser og Mega Group's interesser.
- ☐ Du unngår situasjoner som kan skape eller se ut til å skape en interessekonflikt.
- ☐ Når en potensiell interessekonflikt foreligger, må du rapportere den potensielle konflikten etter den fremgangsmåten som er etablert i din forretningsenhet.

3.2.4. Fordeler og gaver

3.2.5. Hva innebærer det?

Fordeler:

Selskaper gir sine kunder og samarbeidspartnere fordeler for å fremme forretningsvirksomheten. Det kan dreie seg om underholdning, bevertning, idrettsarrangementer og reiser.

Gaver:

En gave er noe man gir frivillig uten forventning om å få noe til gjengjeld. Når en gave gis på en passende måte, gis det ikke inntrykk av at forretningsbeslutningene påvirkes på utilbørlig vis. Når den er upassende, kan fordeler og gaver skape en interessekonflikt eller fremstå som bestikkelser.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.2.6. *Mega Group's prinsipper*

Vi ber ikke om, tar ikke imot og tilbyr ikke fordeler eller gaver som kan påvirke – eller gi inntrykk av å påvirke – forretningsbeslutningene til dem vi samarbeider med. Når fordeler og gaver gis eller mottas, må de være passende, og:

- ☐ Være i tråd med lokal lovgivning og skikk
- ☐ Ikke skape en forpliktelse for mottakeren overfor giveren eller skape inntrykk av å gjøre det
- ☐ Ha et gyldig forretningsformål
- ☐ Ikke være av umoralsk natur eller gå ut over andres verdighet
- ☐ Være i samsvar med politikken til mottakerens arbeidsgiver
- ☐ Fordeler må være av moderat verdi
- ☐ Gaver må være av ubetydelig verdi, slik som kulepenner, dagbøker eller annet bedriftsmateriell av lav verdi. Husk at reklameartikler er gaver.

3.2.7. *Hva betyr dette for deg som ansatt?*

- ☐ Du bruker god dømmekraft når du avgjør om du skal gi eller motta fordeler eller gaver. Hvis det føles feil, er det antakelig det.
- ☐ Du tar aldri imot og gir aldri gaver bestående av penger eller pengeekvivalenter.
- ☐ Du unngår å gi og ta imot enhver fordel eller gave som kan påvirke din egen eller mottakerens objektivitet når forretningsbeslutninger skal tas.
- ☐ Du tar også i betraktning at gaver og fordeler kan se utilbørlige ut når de forekommer hyppig eller er rutinemessige.
- ☐ Du rapporterer om alle fordeler og gaver som er gitt eller mottatt over den godkjente pengeverdien, i samsvar med konsernets politikk for fordeler og gaver.
- ☐ Du er ansvarlig for å kjenne og etterleve våre kunders politikk for fordeler og gaver.
- ☐ Du ber aldri om noen form for fordeler eller gaver fra en kunde, leverandør eller andre eksterne parter.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.3. Forpliktelse til kvalitet

3.3.1. Hva innebærer det?

Vi er stolte av vår kvalitet og innovasjon og forstår at det er en fordel for både kundene og Mega Group når vi leverer arbeid av god kvalitet.

3.3.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vårt mål er å levere kvalitet i alt arbeid vi gjør, med fokus på kontinuerlige forbedringer.
- ☐ Vi samarbeider med interessentene våre for å kunne levere produkter og tjenester som oppfyller eller overgår forventningene deres.
- ☐ Vi erkjenner og prøver å håndtere feil og mangler i prosjekter i samsvar med våre kontraktsfestede forpliktelser.
- ☐ Vi ser på meldte avvik som en mulighet til å kunne forbedre vårt ledelsessystem for kvalitet. «Lessons learned»

3.3.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du prøver å oppnå fremragende resultater i alle aspekter av arbeidet.
- ☐ Du samarbeider med kundene og med eksterne parter for å forstå forventningene og kravene deres, samt kvalitetsnivået som kreves.
- ☐ Du rapporterer til din overordnede om alle feil og mangler som ikke er håndtert på en forsvarlig måte.
- ☐ Du bruker ledelsessystemet for kvalitet aktivt for å påse at vi levere kvalitet i alle ledd.

3.4. Svindel

3.4.1. Hva innebærer det?

Svindel er når noen med vilje prøver å lure en annen person, opptrer uærlig eller misbruker sin stilling til å skaffe seg materielle fordeler, eller involverer andre i slike aktiviteter. Svindel utføres vanligvis for urettmessig å tilegne seg penger, ting eller tjenester. Det er å anse som en forbrytelse i de fleste land.

En mulig type svindel er falske krav, herunder med viten og vilje eller uaktsomt å gi feil fremstilling eller feilaktig registrering av kostnader for materialer eller tjenester eller med hensikt å dekke over feil eller fabrikkere beviser.

3.4.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi opptrer alltid rettferdig, sannferdig og med integritet.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

3.4.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du sørger for at regnskapet og alt som blir registrert, er korrekt, fullstendig og ikke misvisende, og du undersøker eller inspiserer grundig alt som er ditt ansvar.
- ☐ Du bekrefter at dine utleggsbilag bare omfatter ting du har rett til å få dekket, og at de er påløpt på rettmessig vis i forbindelse med dine forretningsaktiviteter for Mega Group.
- ☐ Du sender bare legitime fakturaer til kundene våre, og du sikrer at kravene i henhold til kontrakten kan underbygges av tilstrekkelig og riktig dokumentasjon.

3.5. Sponsing

3.5.1. Hva innebærer det?

Sponsing er en transaksjon som skjer med forventning om en kommersiell fordel, slik som når Mega Group betaler, med penger eller med en yttelse, for at vår merkevare skal forbindes med en aktivitet eller en organisasjon. Som motytelse for sponsorutbetalingen får Mega Group rettigheter og fordeler som å kunne bruke den sponsede organisasjonens navn, kreditering i reklame, og bruk av fasiliteter eller muligheter til å promotere Mega Group's navn, produkter og tjenester.

3.5.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi velger sponsoraktiviteter som fokuserer på muligheter relatert til virksomheten vår og verdiene våre. En sponsoraktivitet bør være direkte forbundet med virksomheten: forretningsområdene våre, sektorene vi arbeider innen, lokal miljøet til konsernet og forretningsenhetene, vår plan for bærekraft og andre forretningsorienterte emner som PR og HR etc.
- ☐ Vi går aldri inn som sponsor av noe som kan ha, eller som kan oppfattes som å ha, upassende påvirkning på noen.
- ☐ Vi unngår sponsoraktiviteter som kan skape et inntrykk av å være utilbørlige med hensyn til forretningsmuligheter.

3.5.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du velger sponsoraktiviteter med omhu og sikrer at de sponsede partene og Mega Group har tilsvarende verdier.
- ☐ Du forstår at sponsing medfører en viss risiko, som at det kan oppfattes som bestikkelser.
- ☐ Du sørger for at vi aldri tilbyr sponsing som insentiv eller belønning for at vi skal få eller få beholde forretningsavtaler, eller for noen andre upassende formål.
- ☐ Du forstår vår politikk for sponsing og begrensningene som gjelder for din forretningsenhet. Sponsing krever godkjenning av Daglig Leder.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

4. Våre forpliktelser ovenfor samfunnet

Vi skaper fordeler for samfunnet blant annet ved å finne nye måter å redusere vårt miljømessige fotavtrykk på, ved å fremme rettferdig konkurranse og ved å forbedre samfunnene som vi bor og arbeider i.

4.1. Miljø

4.1.1. Hva innebærer det?

Vårt miljøengasjement er relatert til all den påvirkning som virksomheten og prosessene våre har, og de langsiktige miljøeffektene som forårsakes av produktene og tjenestene vi tilbyr.

4.1.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi er forpliktet til å beskytte miljøet og har tro på at vi kan gi et bidrag til en mer bærekraftig verden.
- ☐ Vi arbeider aktivt for å forbedre miljøresultatene i virksomheten, prosjektene, produktene og tjenestene gjennom hele livssyklusen.
- ☐ Vi vurderer miljømuligheter og miljørisikoer når vi gir tilbud på prosjekter.
- ☐ Vi engasjerer interessentene i miljøstyring. Dette omfatter medarbeidere, kunder, leverandører og alle som bor og arbeider nær vår virksomhet.
- ☐ Virksomheten til alle selskaper i Mega Group-konsernet er drevet under et miljøstyringssystem som skal sertifiseres i henhold til den internasjonale standarden ISO 14001, og dette systemet må dekke all aktivitet der Mega Group har styringskontroll eller aksjemajoritet.

4.1.3. Hva betyr det for deg som ansatt?

- ☐ Du bruker tid på å sette deg inn i miljørisikoer og påvirkning forbundet med det daglige arbeidet ditt, og leter aktivt etter muligheter til å redusere dem. Dette omfatter produksjon av avfall og karbondioksid (CO₂), i tillegg til forbruk av energi, vann, materiell og andre ressurser.
- ☐ Du overholder kravene og prosedyrene for å bruke, lagre, merke, transportere og disponere kjemikalier og farlige materialer.
- ☐ Du gjennomgår en opplæring om miljøbevissthet når du blir ansatt og har en årlig oppfriskning.

4.2. Ekstern kommunikasjon

4.2.1. Hva innebærer det?

Ekstern kommunikasjon er en betydelig del av vårt arbeid med markedsføring og merkevarebygging, og omfatter all kommunikasjon rettet mot kunder, potensielle kunder, samarbeidspartnere, leverandører, investorer, aksjonærer og andre interessenter. Dette omfatter også media, pressemeldinger, uttalelser, sosiale medier, utgivelser, reklame og

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

offentlige presentasjoner.

4.2.2. *Mega Group's prinsipper*

- ☐ Vi uttaler oss med integritet, og kommunikasjonen skal være korrekt og pålitelig for å opprettholde en høy grad av tillit.
- ☐ Vi har et åpent sinn i dialogen med mennesker som blir påvirket av vår virksomhet.
- ☐ Vi svarer på spørsmål og kommuniserer med berørte parter på en profesjonell måte.

4.2.3. *Hva betyr dette for deg som ansatt?*

- ☐ Du må gi rettidig, korrekt, relevant og pålitelig informasjon når du kommuniserer med eksterne parter.
- ☐ Du er en viktig del av kommunikasjonen av hvem Mega Group er, og hvordan vi påvirker våre omgivelser. Det er derfor viktig at du er bevisst på at måten du kommuniserer på, og til hvem, påvirker omdømmet til Mega Group.
- ☐ Du snakker bare med mediene på vegne av Mega Group når du er autorisert til å gjøre det, og formidler mediehenvendelser vedrørende informasjon til forretningsenhetens oppnevnte talsperson(er).
- ☐ Du må være tydelig med hensyn til om du uttaler deg på vegne av Mega Group eller deg selv.

4.3. Arbeid mot korrupsjon og bestikkelser

4.3.1. *Hva innebærer det?*

Korrupsjon er maktmisbruk, ofte for egen vinning. Det omfatter interessekonflikter, underslag, bestikkelser, utpressing, svindel og favorisering av familie eller venner (nepotisme).

Tilretteleggingsbetaling er et annet eksempel. Det er bestikkelser, ofte små, som gis til beslutningstakere for å få forgang i rutinemessige byråkratiske prosesser og få tilgang til tjenester som betaleren etter loven har rett til.

Korrupsjon underminerer legitime forretningsaktiviteter, fordreier konkurransen, skader omdømme og merkevarer og utsetter selskaper og enkeltpersoner for risiko.

Bestikkelser er forsøk på å påvirke noen til å gi eller love fordeler i forbindelse med at vedkommende utøver sine plikter. Bestikkelser kan også bestå i å takke ja til et løfte om eller kreve en utilbørlig fordel. Det kan være en pengebetaling eller tilsvarende som har verdi, for eksempel en ulønnet praktikantstilling.

4.3.2. *Mega Group's prinsipper*

- ☐ Vi er forpliktet til å drive forretningsvirksomheten med en høy grad av integritet og tolererer ingen former for bestikkelser eller korrupsjon.
- ☐ Vi unngår situasjoner som kan gi inntrykk av å være bestikkelser, korrupsjon eller annen upassende atferd.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

- ☐ Vi ber ikke om, tar ikke imot, betaler ikke og tilbyr oss ikke å betale bestikkelser, det være seg direkte eller gjennom eksterne parter som handler på våre vegne. Gjennom våre avtaler forplikter vi eksterne parter til å følge samme regler og prosedyrer for anti-korrupsjon og anti-bestikkelser som de som gjelder i Mega Group.
- ☐ Vi betaler ikke for tilrettelegging, og vi tillater ikke at eksterne parter som handler på vegne av oss, gjør dette, selv ikke der det er tillatt etter loven.

4.3.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du ber aldri om, takker aldri ja til, betaler aldri og tilbyr eller godkjenner aldri bestikkelser, det være seg direkte eller indirekte, under noen omstendigheter. Dette omfatter også forsøk på urettmessig å påvirke eller bestikke offentlig ansatte, hjemme eller i utlandet, eller andre enkeltpersoner eller enheter.
- ☐ Du tilbyr eller utfører ikke tilretteleggingsbetaling, og du lar heller ikke andre tilby eller gjøre slike betalinger på dine vegne.
- ☐ Du sørger for at mellomledd bare forekommer av legitime forretningsmessige årsaker, at betaling til mellomledd er rimelige i lys av tjenestene som faktisk er utført, at betaling til mellomledd dokumenteres på korrekt måte, og at nødvendig understøttende dokumentasjon foreligger.
- ☐ Du bruker ikke bidrag til veldedighet eller sponning for å omgå våre Etske retningslinjer.

Offentlig ansatte

Du prøver aldri å påvirke utførelsen av offentlig ansattes oppgaver ved å tilby, love, gi eller godkjenne utilbørlige fordeler. Dette gjelder uavhengig av om fordelene tilbys direkte eller via en annen person.

4.4. Hvitvasking

4.4.1. Hva innebærer det?

Hvitvasking er når man skjuler opprinnelsen til penger eller utbytte fra kriminelle handlinger og får det til å se ut som om de kommer fra en lovlig kilde.

4.4.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi gjør bare forretninger med respekterte kunder og forretningspartnere som er involvert i lovlige forretningsaktiviteter med midler som kommer fra lovlige kilder.
- ☐ Vi varsler relevante myndigheter om enhver begrunnet mistanke om hvitvasking, i henhold til relevant lovgivning.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon:

Code of Conduct

4.4.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

Du gjør relevante undersøkelser og setter deg inn i virksomheten og bakgrunnen til mulige kunder og forretningspartnere, og du avdekker hvor pengene kommer fra, og hvor de skal.

4.5. Rettferdig konkurranse

4.5.1. Hva innebærer det?

Konkurranselovgivning beskytter og fremmer fri og rettferdig konkurranse. Disse lovene gjelder på alle Mega Group's markeder, og de hindrer ulovlig praksis som prissamarbeid, markedsdeling og anbudssamarbeid, samt annen praksis der intensjonen eller effekten er å hindre konkurranse.

4.5.2. Mega Group's prinsipper

- ☐ Vi mener at fri og åpen konkurranse er til det beste for selskapet og våre interessenter, kunder og medarbeidere, og for samfunnet som helhet. Rettferdig konkurranse driver effektivitet og innovasjon, som er grunnlaget for en velfungerende markedsøkonomi.
- ☐ Vi tolererer ingen brudd på konkurranselovgivningen eller beslektede regelverk.

4.5.3. Hva betyr dette for deg som ansatt?

- ☐ Du har et ansvar for å sette deg inn i hva antitrust- og konkurranselovgivningen har å si for ditt daglige arbeid i Mega Group.
- ☐ Du gjør ingen avtaler med konkurrenter for å begrense fri konkurranse.
- ☐ Du diskuterer ikke og utveksler ikke sensitiv kommersiell informasjon med konkurrenter.
- ☐ Hvis du har spørsmål eller er bekymret for noe som gjelder overholdelse av konkurranselovgivningen, må du rådføre deg med konsernledelsen i Mega Group.

Ansvarlig: Rune Ingebrigtsen		Godkjent av: Raymond Myre	
Versjon: 2	Sist revidert: 25.01.2024		Neste revisjon: