

# Etiske retningslinjer for Mestergruppen

## 1. Innledning

---

Mestergruppen ønsker å drive sin virksomhet i overensstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis, og med overholdelse av alle gjeldende lover og offentlige forskrifter.

Mestergruppens etiske retningslinjer gjelder alle ansatte, innleide og styremedlemmer i virksomheter som eies av Mestergruppen. Når ansatte omtales i disse retningslinjene omfatter det også innleide. Mestergruppen forventer at våre medlemsbedrifter innen handel og huskjedekonsepser følger tilsvarende etiske retningslinjer, og skal arbeide for at slike retningslinjer er dokumentert og etterlevd i medlemsbedriftene. Etter avtale vil de også inkludere entreprenører, mellomledd og andre som opptre sammen med eller på vegne av Mestergruppen.

Dokumentet gir en ramme for hva Mestergruppen oppfatter som ansvarlig adferd, og definerer den enkeltes personlige ansvar gjennom en kombinasjon av generelle prinsipper og konkrete krav. Det er viktig å understreke at de etiske retningslinjer ikke gir en uttømmende oversikt over ansvarlig adferd. Ansvar for å opptre i samsvar med lover og etikk vil alltid til slutt ligge hos den enkelte medarbeider, og for Mestergruppen betyr integritet at vi gjør det rette selv om ingen ser på.

## 2. Generelle prinsipper

---

### *2.1 Overholde lover og forskrifter*

Mestergruppen og våre selskap, alle ansatte og styremedlemmer skal alltid respektere gjeldende lover og forskrifter. Alle ansatte skal også følge våre interne etiske retningslinjer, og være klar over at i noen tilfeller krever disse mer enn lover og regler.

### *2.2 Lojalitet, respekt og omtanke*

Alle ansatte og styremedlemmer skal være lojale overfor Mestergruppen og arbeide med konsernets beste for øyet, innenfor rammene av lover, regler og våre etiske retningslinjer.

Mestergruppen skal fremme en bedriftskultur som kjennetegnes ved respekt og omtanke for miljøet, andre mennesker og deres eiendom. Vi bør alltid opptre på en måte som inngir tillit både i samarbeid med kolleger, leverandører, kunder og andre forretningsforbindelser.

## 3. Konkrete prinsipper

---

### 3.1 Personlig oppførsel

Mestergruppen og enkeltselskapenes omdømme er viktig for vår evne til å lykkes. Ansatte og styremedlemmer skal unngå aktiviteter eller adferd som kan skade dette omdømmet. Det betyr at vi skal opptre ansvarlig og med varsomhet for å beskytte bygninger, maskiner, utstyr og andre eiendeler mot misbruk, tyveri, skade eller ødeleggelse. Idèer og informasjon skal også beskyttes. Gruppens eiendeler skal ikke brukes til den ansattes eget formål, med mindre dette er avtalt.

#### **Unngå diskriminering og trakassering**

Mestergruppen skal kjennetegnes av mangfold og ikke-diskriminering. For å få til dette må hver enkelt av oss behandle kolleger, kunder, forretningsforbindelser og andre med respekt. Ingen diskriminering basert på kjønn, legning, alder, etnisitet eller religion som bryter med gjeldende rett skal finne sted. Vi forventer at våre ansatte er oppmerksomme på og har respekt for kulturelle forskjeller.

#### **Konfidensialitet og informasjonssikkerhet**

Alle skal håndtere opplysninger om Mestergruppen med varsomhet, og behandle informasjon som ikke er offentlig, konfidensielt. Eksempel på slike opplysninger kan være forretningsplaner, budsjetter, markedsførings- og salgsplaner, kundeopplysninger og lignende. Konfidensiell informasjon skal aldri gis til personer utenfor selskapet med mindre dette er uttrykkelig godkjent av en overordnet med fullmakt, eller lovpålagt.

Denne forpliktelsen gjelder også etter ansettelsesforholdets opphør.

#### **Unngå interessekonflikt**

Ansatte og styremedlemmer skal ikke søke å oppnå utilbørlige fordeler for seg selv eller andre. Ingen bør ta del i, eller søke å påvirke en avgjørelse, dersom denne kan gi opphav til en faktisk eller antatt interessekonflikt. Man skal være særlig oppmerksom på direkte personlig interesse (økonomisk eller andre) eller gjennom noen nærstående (familie, venner, slektninger, etc.).

Oppdrag utenfor Mestergruppen skal ikke aksepteres uten at det foreligger uttrykkelig aksept fra nærmeste overordnede. Dersom du blir oppmerksom på potensiell interessekonflikt skal du snarest mulig kontakte din nærmeste overordnede om dette.

#### **Delta aldri i korrupsjon og bestikkelser**

Alle ansatte og styremedlemmer skal avstå fra korrupsjon og bestikkelser, også tilretteleggingsbetalinger, i enhver form. Det er ingen forskjell på om man gir eller tar imot en bestikkelse, eller om det dreier seg om privat eller offentlig virksomhet.

Dette kravet er basert på norsk antikorrupsjonslovgivning, men like mye fordi Mestergruppen ser på korrupsjon som uønsket på alle måter og alle nivåer. Kravet er absolutt (med mindre liv og helse står på spill) og gjelder uavkortet for alle våre selskaper og i hele verden.

Enkelt personer som er innblandet i korrupsjon kan bli utsatt for sivilt erstatningskrav og straffeansvar. Korrupt virksomhet straffes strengt av domstolene, og enkelt personer som finnes skyldige i overtredelser av loven, kan risikere fengselsstraff. Dette gjelder også medvirkning til korrupsjon.

Dersom en utfordrende situasjon oppstår, skal ansatte umiddelbart søke råd hos sine overordnede om hvordan situasjonen skal håndteres på en lovlig måte. Slike diskusjoner er et viktig ledd i Mestergruppens innsats for å forebygge korrupsjon og bestikkelser.

Det kan være tillatt å tilby og å motta personlige høflighetsgaver forutsatt at de har minimal økonomisk verdi – maksimalt 250 kroner, og at slike gaver ikke gis eller tas imot ofte, og at de er klart passende under omstendighetene. Det er aldri tillatt å ta imot eller gi kontanter eller gaver som blir gitt som motytelse for en tjeneste.

Gaver må ikke gis i en sammenheng, eller på en måte som kan gi grunn til mistanke om at mottakeren vil holde gaven eller fordelen skjult for sin overordnede. Gaver bør for eksempel adresseres til mottakerens offisielle arbeidsadresse.

Arrangementer for kunder skal alltid ha et konkret og relevant forretningsmessig formål, og kan bare godtas dersom de er rimelige og hensiktsmessige når det gjelder både verdi og hyppighet. Deltakelse i slike arrangementer organisert av andre, må følge samme prinsipp, og reise og opphold må betales av Mestergruppen.

Ansatte eller styremedlemmer som er tilbudt, eller har mottatt gaver eller tjenester, må uten opphold underrette sin nærmeste overordnede, som vil avgjøre om gaven må returneres eller ikke.

For å unngå unødvendige spekulasjoner eller støy, er det viktig at man utviser spesiell aktsomhet med tanke på representasjon og gaver i forhandlingssituasjoner og tilbudsprosesser. I slike situasjoner skal det alltid innhentes tillatelse fra nærmeste leder.

## *3.2 Forretningsetikk*

### **Bruk skriftlige avtaler og regnskapsføring**

Muntlige avtaler kan være vanskelige å dokumentere, og kan noen ganger føre til mistanke om at noe ulovlig eller uetisk har funnet sted. Som en generell regel skal derfor alle avtaler være skriftlige og arkiveres på en forsvarlig måte.

Ansatte som tar del i finansielle transaksjoner eller regnskapsføring skal påse at dette er fullstendig og nøyaktig dokumentert. Uriktig eller misvisende bokføring er ikke under noen omstendighet akseptabelt.

### **Sunn konkurranse**

Mestergruppen skal alltid konkurrere i markedet med respekt for, og i samsvar med, gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning. Ansatte som er involvert i salg, innkjøp, logistikk og markedsføring, skal forsikre seg om at de kjenner gjeldende lover og interne retningslinjer. Dersom du er i tvil, rådfør deg med compliance-ansvarlig.

### **Bidra aldri til hvitvasking**

Med hvitvasking mener vi ordninger som gjennomføres for at penger som er ervervet ved kriminelle handlinger, skal se ut som de er lovlig tjent. Hvitvasking er forbudt ved lov, og vil ikke bli tolerert av Mestergruppen. Dersom en ansatt blir kjent med aktiviteter som kan tyde på at hvitvasking finner sted, eller har funnet sted i forbindelse med selskapets virksomhet, skal han eller hun snarest mulig rapportere sin bekymring til nærmeste overordnede.

De samme reglene gjelder for aktiviteter som har til hensikt å unngå at ulovlig eller illojal unndragelse av skatt, toll eller andre avgifter ikke oppdages.

### **Bekjemp svart arbeid**

Svart arbeid undergraver viktige samfunnsinteresser, og Mestergruppen skal derfor bidra til å bekjempe dette. Alle våre medarbeidere har et ansvar for å sikre at svart arbeid og sosial dumping ikke forekommer, hverken i Mestergruppen eller hos våre samarbeidspartnere og leverandører. Svart arbeid hos medlemsbedrifter skal være eksklusjonsgrunn.

### **Krav til samarbeidspartnere og leverandører**

Mestergruppen forventer at våre samarbeidspartnere og leverandører lever opp til de samme etiske reglene som vi stiller til oss selv. Alle nye leverandører må signere på dette ved inngåelse av kontrakter med Mestergruppen, og dersom det avdekkes brudd på retningslinjene kan dette i verste fall medføre at avtaler og samarbeid avsluttes.

Se ellers egne regler og dokumenter for leverandører.

## 4. Praksis, etterlevelse og ansvar

---

### Personlig ansvar

Hver ansatt har et personlig ansvar for å etterleve alle de krav som er angitt i Mestergruppens etiske retningslinjer. Ansatte skal ikke opptre, eller oppfordre andre til å opptre, i strid med de etiske retningslinjene. Dette kravet gjelder selv om brudd på et prinsipp kan synes å være i Mestergruppens interesse.

Eventuell usikkerhet må, så langt det er mulig, diskuteres på forhånd, først og fremst med nærmeste overordnede. Vi tror det er verdifullt å diskutere hva som er ansvarlig adferd på en forbedringsorientert og uformell måte. Allikevel kan brudd på reglene beskrevet i disse etiske retningslinjene føre til interne disiplinærtiltak, og i alvorlige tilfeller til oppsigelse og eventuelt straffeforfølgning.

### Lederansvar

Det er et særlig lederansvar å gå foran som et godt eksempel. Ledere skal støtte opp under og implementere de etiske retningslinjene, og skal bidra til at Mestergruppen har en åpen og ærlig kultur hvor ansatte føler seg trygge på at også uønskede hendelser kan tas opp til diskusjon.

### Varsling

En ansatt som mistenker at en handling som er ulovlig eller som representerer brudd på Mestergruppens etiske retningslinjer skjer, har rett og plikt til å varsle om dette enten muntlig eller skriftlig.

Som hovedregel skal man følge linjevei, men hvis den ansatte opplever at det er vanskelig å varsle på den måten, kan den ansatte benytte seg av andre kanaler eller varslingsordningen vår.

Om den ansatte ønsker det, kan varslingen skje konfidensielt, eller også anonymt. Alle som har mottatt slik konfidensiell varsling, eller informasjon om slik varsling, må behandle opplysningene strengt konfidensielt for å beskytte den ansatte. All varsling om ulovlig virksomhet, eller brudd på Mestergruppens etiske retningslinjer skal tas alvorlig, og bli forsvarlig undersøkt.

Mestergruppen vil ikke akseptere noen represalier overfor ansatte eller styremedlemmer som i god tro har varslet om et brudd, eller antatt brudd, på gjeldende lov, eller prinsippene i våre etiske retningslinjer.

Eventuell varsling utenom linjen kan skje på følgende e-postadresse eller telefonnummer:

[compliance@mestergruppen.no](mailto:compliance@mestergruppen.no), Telefon: 97756563. (Compliance Leder Ole Snerte, Mestergruppen). Om det ønskes å ringe fra skjult nummer; #31# som prefiks.

### Gjennomføring og kontroll

Ansaret for å iverksette de etiske retningslinjene i det enkelte selskap ligger hos linjeledere i samarbeid med Compliance-ansvarlig om det er behov for det. Compliance-ansvarlig har ansvar for at de etiske retningslinjene distribueres til alle ansatte, ledere og styremedlemmer. Det skal også være henvisning til Mestergruppens etiske retningslinjer i selskapets ansettelseskontrakter og personalhåndbok, samt som en del av alle nye avtaler med leverandører og samarbeidspartnere.

Alle ansatte, ledere og styremedlemmer må lese de etiske retningslinjene nøye. De skal også delta i opplæring som tilbys av Mestergruppen og/eller det enkelte selskap.

Mestergruppen, ved Compliance-ansvarlig, er ansvarlig for oppdatering av de etiske retningslinjene og for å utarbeide relevant støttemateriale, og kan også bistå selskapene med opplæring og bevisstgjøring. Status for selskapenes aktiviteter knyttet til Mestergruppens etiske retningslinjer skal rapporteres til Compliance-ansvarlig årlig og vil bli presentert og gjennomgått i styret.

**Konsekvenser ved brudd**

Dersom ansatte eller styremedlemmer bryter Mestergruppens etiske retningslinjer kan det gi grunnlag for disiplinære tiltak og i ytterste konsekvens oppsigelse.

Det er viktig å understreke at Mestergruppens etiske retningslinjer gir uttrykk for visse grunnleggende prinsipper som gjelder de ansattes og styremedlemmenes opptreden. De innebærer ikke at det skapes noen juridiske rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller andre tredjeparter.

---

Disse etiske retningslinjene er godkjent av styret i Mestergruppen 22. juni 2016.