|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ID | Source | Target |
| ID 1 | Conflicts of Interest | Interessekonflikter |
| ID 2 | Click the forward arrow to begin. | Klikk på fremoverpilen for å starte. |
| ID 3 | MENU | MENY |
| ID 4 | 1 | The Impact of Conflicts of Interest | 1 | Effekten av interessekonflikter |
| ID 4b | Section 1 | The Impact of Conflicts of Interest | Del 1 | Effekten av interessekonflikter |
| ID 5 | Here you will learn what a conflict of interest is and why avoiding conflicts of interest matter. | Her vil du lære hva en interessekonflikt er og hvorfor det er viktig å unngå interessekonflikter. |
| ID 6 | 3 minutes | 3 minutter |
| ID 7 | Conflicts of Interest Defined | Interessekonflikter definert |
| ID 8 | Why Avoiding Conflicts of Interest Matters | Hvorfor det er viktig å unngå interessekonflikter |
| ID 9 | Review | Gjennomgang |
| ID 10 | 2 | Types of Conflicts of Interest | 2 | Typer av interessekonflikter |
| ID 10b | Section 2 | Types of Conflicts of Interest | Del 2 | Typer av interessekonflikter |
| ID 11 | Here you will learn how to recognize and resolve different types of conflicts of interest. | Her vil du lære hvordan du gjenkjenner og løser forskjellige typer av interessekonflikter. |
| ID 12 | 12 minutes | 12 minutter |
| ID 13 | Financial Interests | Økonomiske interesser |
| ID 14 | Family Members | Familiemedlemmer |
| ID 15 | Gifts, Payments, and Other Inducements | Gaver, pengeutbetalinger og andre belønninger |
| ID 16 | Corporate Opportunities | Bedriftsmuligheter |
| ID 17 | Outside Employment and Consulting | Ekstern ansettelse og konsultering |
| ID 18 | Serving on Boards or as Officers for Third Parties  | Sitte i styrer eller som tillitsvalgte for tredjeparter  |
| ID 19 | Review | Gjennomgang |
| ID 20 | 3 | Disclosing and Reporting Conflicts of Interest  | 3 | Gjøre rede for og rapportere interessekonflikter  |
| ID 20b | Section 3 | Disclosing and Reporting Conflicts of Interest | Del 3 | Gjøre rede for og rapportere interessekonflikter |
| ID 21 | Here you will learn how to disclose and report conflicts of interest. | Her vil du lære hvordan du gjør rede for og rapporterer interessekonflikter. |
| ID 22 | 6 minutes | 6 minutter |
| ID 23 | Disclosing Your Own Conflict of Interest | Gjøre rede for din egen interessekonflikt |
| ID 24 | Reporting Someone Else’s Conflict of Interest | Rapportere noen andres interessekonflikt |
| ID 25 | Annual Conflicts of Interest Certification | Årlig interessekonflikt-sertifisering |
| ID 26 | Where to Go for Help and Support | Hvor man skal ta kontakt for hjelp og støtte |
| ID 27 | Review  | Gjennomgang  |
| ID 28 | 4 | Knowledge Check | 4 | Kunnskapssjekk |
| ID 28b | Section 4 | Knowledge Check | Del 4 | Kunnskapssjekk |
| ID 29 | Assess your understanding of the key concepts and principles of this course. | Vurder din forståelse av nøkkelkonsepter og -prinsipper i dette kurset. |
| ID 30 | 5 minutes | 5 minutter |
| ID 31 | Assessment | Vurdering |
| ID 33 | Click the panel to get started. | Klikk på panelet for å komme i gang. |
| ID 34 | Click the yellow play button to begin. | Klikk på den gule spill av-knappen for å starte. |
| ID 35 | Here is an example. | Her er et eksempel. |
| ID 36 | A plant supervisor decides to hire his brother’s company to provide security arrangements at an Abbott facility. | En anleggsansvarlig bestemmer seg for å ansette brorens firma for å styrke sikkerheten på ett av Abbotts anlegg. |
| ID 37 | From the outside, it could appear that the plant supervisor has a personal interest in helping his brother’s company to get a new client. | Fra utsiden kan det se ut som den anleggsansvarlige har en personlig interesse i å hjelpe sin brors selskap med å få en ny kunde. |
| ID 38 | His personal interest could conflict with Abbott’s interest, which is to hire the best security company available, at the lowest possible price. | Hans personlige interesse kan være i konflikt med Abbotts interesse, som er å ansette det beste sikkerhetsfirmaet tilgjengelig, til lavest mulig pris. |
| ID 39 | As a result, there is a conflict of interest. | Det finnes derfor en interessekonflikt i dette tilfellet. |
| ID 40 | TO LEARN MORE ABOUT THE EFFECT CONFLICTS OF INTEREST CAN HAVE ON ABBOTT’S STAKEHOLDERS, CLICK THE DOWN ARROW. | KLIKK PÅ NEDOVERPILEN FOR Å LÆRE MER OM EFFEKTEN INTERESSEKONFLIKTER KAN HA PÅ ABBOTTS INTERESSENTER. |
| ID 41 | Employees  | Ansatte  |
| ID 42 | Conflicts of interest could cause job applicants and employees to question whether they want to be part of an organization where hiring and promotional decisions are based on family ties or friendships, rather than merit.  | Interessekonflikter kan føre til at jobbsøkere og ansatte setter spørsmål ved om de ønsker å være en del av en organisasjon der ansettelses- og markedsføringsbeslutninger er basert på familiebånd eller vennskap, i stedet for fortjenstfullhet.  |
| ID 43 | Click the down arrow. | Klikk på nedoverpilen. |
| ID 44 | REVIEW | GJENNOMGANG |
| ID 44b | Take a moment to review some of the key concepts in this section. | Ta et øyeblikk til å gjennomgå noen av nøkkelkonseptene i denne delen. |
| ID 45 | CONFLICTS OF INTEREST DEFINED | INTERESSEKONFLIKTER DEFINERT |
| ID 46 | A conflict of interest exists whenever an Abbott employee’s private interests interfere, or appear to interfere, with Abbott’s interests.  | En interessekonflikt finnes hvis de private interessene til en Abbott-ansatt påvirker, eller ser ut til å påvirke, Abbotts interesser.  |
| ID 47 | WHY AVOIDING CONFLICTS OF INTEREST MATTERS | HVORFOR DET ER VIKTIG Å UNNGÅ INTERESSEKONFLIKTER |
| ID 48 | By putting, or appearing to put, our personal interests above those of our stakeholders, we erode trust - which can affect the reputation and performance of Abbott.  | Ved å prioritere, eller gi inntrykk av å prioritere, våre personlige interesser fremfor våre interessenters, ødelegger vi tillit – som igjen kan påvirke Abbotts omdømme og ytelse.  |
| ID 49 | THE KEY TO RESOLVING CONFLICTS OF INTERESTS  | DET VIKTIGSTE FOR Å LØSE INTERESSEKONFLIKTER  |
| ID 50 | The key to resolving conflicts is to openly communicate the conflict to your manager, so the circumstances can be assessed and addressed appropriately.  | Det viktigste for å løse konflikter er å kommunisere åpent med lederen din, slik at omstendighetene kan vurderes og håndteres på riktig måte.  |
| ID 51 | You have completed section {a} of {b} | Du har fullført del {a} av {b} |
| ID 51b | CLICK THE FORWARD ARROW TO CONTINUE LEARNING | KLIKK PÅ FREMOVERPILEN FOR Å FORTSETTE Å LÆRE |
| ID 52 | Click the arrow to begin your review. | Klikk på pilen for å starte gjennomgangen din. |
| ID 53 | To check your progress, click the Menu button. | Klikk på Meny-knappen for å sjekke fremgangen din. |
| ID 54 | Conflicts of interest generally fall into six broad categories. Let’s begin by looking at an example of a financial conflict of interest. | Interessekonflikter faller generelt i seks hovedkategorier. La oss begynne med å snakke om et eksempel på finansiell interessekonflikt. |
| ID 55 | Let’s now consider conflicts of interest involving family members.  | La oss nå ta en titt på interessekonflikter som involverer familiemedlemmer.  |
| ID 56 | Therefore, individual Abbott employees must not do business on behalf of Abbott with family members or companies owned directly or indirectly by family members. | Abbott-ansatte må derfor ikke gjøre forretninger på vegne av Abbott med familiemedlemmer eller selskaper som direkte eller indirekte eies av familiemedlemmer. |
| ID 57 | Since his friend has an excellent reputation from his days at Abbott, Sanjeet ignores the normal vetting process and awards the contract to his former colleague. | Siden vennen hans har et ypperlig rykte etter sin tid hos Abbott, ignorerer Sanjeet den normale utredningsprosessen og tildeler kontrakten til sin tidligere kollega. |
| ID 58 | Did Sanjeet handle the distributor selection process appropriately? | Håndterte Sanjeet prosessen for valg av distributør på riktig måte? |
| ID 59 | It was not appropriate to bypass the normal vetting process, even if he was sure his friend's company was the best choice. Doing so could be perceived as a conflict of interest. | Det var ikke passende å hoppe over den normale utredningsprosessen, selv om han var sikker på at vennens selskap var det beste valget. Å gjøre dette kan oppfattes som en interessekonflikt. |
| ID 60 | Sanjeet should exclude his friend from the vetting process. | Sanjeet bør utelukke vennen sin fra utredningsprosessen. |
| ID 61 | Sanjeet’s friend should not be excluded from the process, since it is in Abbott’s best interest to hire the best candidate for the job. Giving the hiring responsibility to another product manager would avoid the potential conflict of interest. | Sanjeets venn bør ikke utelukkes fra utredningsprosessen, fordi det er i Abbotts beste interesse å ansette den beste kandidaten til jobben. Ved å gi ansettelsesansvaret til en annen produktansvarlig vil man unngå en potensiell interessekonflikt. |
| ID 62 | Gifts, payments, and other inducements may be accepted only in accordance with the Global Purchasing policy, Purchasing Code of Conduct for Interacting with Suppliers (CPP 40), or any applicable affiliate policy. | Gaver, pengeutbetalinger og andre belønninger kan kun aksepteres i samsvar med de globale retningslinjene for innkjøp, Innkjøpskodeks for samhandling med leverandører (CPP 40), eller andre relevante retningslinjer. |
| ID 63 | Isabella, an Abbott Public Affairs Director, is offered two tickets in a luxury section for a theatrical show by a firm that wants to perform consulting services for Abbott. Isabella accepts the tickets and plans to bring her husband along. She does not mention the event to her manager. | Isabella, som jobber som informasjonssjef hos Abbott, tilbys to billetter i en luksusdel for et teaterstykke av et firma som ønsker å utføre konsulenttjenester for Abbott. Isabella aksepterer billettene og planlegger å ta med ektemannen. Hun forteller ikke lederen sin om arrangementet. |
| ID 64 | The tickets are for the luxury seating, which does not meet the requirement that events must be non-lavish, and | Billettene er for luksussetene, noe som ikke oppfyller kravet om at arrangementer ikke kan være overdådige, og |
| ID 65 | If Isabella were to attend (and bring her husband along), she could create the perception that any future business she might do with the potential vendor is a result of the tickets she received. | Hvis Isabella skulle delta (og ta med ektemannen) kunne hun skape oppfattelsen om at alle fremtidige forretninger hun kan utføre med den potensielle selgeren er et resultat av billettene hun mottok. |
| ID 66 | Lara, a marketing manager for Abbott Nutrition, becomes aware of an opportunity to become part-owner of a start-up company that would produce nutrition mini-bars for kids with diabetes.  | Lara, en markedsføringsleder for Abbott Nutrition, blir oppmerksom på en mulighet til å bli medeier i et oppstartsfirma som vil produsere små næringsbarer for barn med diabetes.  |
| ID 67 | This is a conflict because Lara’s business would be a logical extension of Abbott’s current business. Lara must first disclose the opportunity to Abbott, so Abbott can evaluate whether it wishes to make the investment. | Dette er en konflikt fordi Laras virksomhet ville være en logisk forlengelse av Abbotts nåværende virksomhet. Lara må først gjøre rede for muligheten til Abbott, slik at Abbott kan evaluere hvorvidt selskapet ønsker å gjøre investeringen. |
| ID 68 | Abbott defines a corporate opportunity as a business opportunity that would be a logical extension of Abbott’s current business or would be in competition with Abbott’s business. | Abbott definerer en bedriftsmulighet som en forretningsmulighet som ville være en logisk forlengelse av Abbotts nåværende virksomhet, eller som ville være i konkurranse med Abbotts virksomhet. |
| ID 69 | As with any outside employment opportunity, Juan should assume that this is a potential conflict of interest and discuss the situation with his manager.  | Derfor, som med enhver ekstern ansettelsesmulighet, bør Juan anta at dette er en potensiell interessekonflikt og diskutere situasjonen med sin leder.  |
| ID 70 | Vendors | Selgere |
| ID 71 | Suppliers | Leverandører |
| ID 72 | Other companies doing business with Abbott | Andre selskaper som driver forretninger med Abbott |
| ID 73 | Professional organizations (e.g., The European Society for Medical Oncology, American Nurses Association) | Fagforeninger (f.eks. The European Society for Medical Oncology, American Nurses Association) |
| ID 74 | Trade organizations | Handelsorganisasjoner |
| ID 75 | Hospitals and other customers | Sykehus og andre kunder |
| ID 76 | Public or private bodies setting rules or standards applicable to Abbott’s business, for example, the World Health Organization (WHO)  | Offentlige eller private organer som fastsetter regler og standarder som gjelder for Abbotts virksomhet, som for eksempel Verdens helseorganisasjon (WHO)  |
| ID 77 | REVIEW | GJENNOMGANG |
| ID 77b | Take a moment to review some of the key concepts in this section. | Ta et øyeblikk til å gjennomgå noen av nøkkelkonseptene i denne delen. |
| ID 78 | FINANCIAL INTERESTS  | ØKONOMISKE INTERESSER  |
| ID 79 | Financial conflicts of interest exist when an Abbott employee has a material, ownership, or other financial interest in a business entity that conducts or seeks to conduct business with Abbott or is a competitor of Abbott. | Økonomiske interessekonflikter eksisterer når en Abbott-ansatt har en vesentlig eierandel eller annen økonomisk interesse i en forretningsenhet som driver eller ønsker å drive forretninger med Abbott eller som er en konkurrent av Abbott. |
| ID 80 | FAMILY MEMBERS | FAMILIEMEDLEMMER |
| ID 81 | Conflicts involving family members occur when an Abbott employee conducts or seeks to conduct business on behalf of Abbott with a family member. | Konflikter som involverer familiemedlemmer oppstår når en ansatt hos Abbott utfører eller ønsker å gjøre forretninger på vegne av Abbott med et familiemedlem. |
| ID 82 | GIFTS, PAYMENTS, AND OTHER INDUCEMENTS | GAVER, PENGEUTBETALINGER OG ANDRE BELØNNINGER |
| ID 83 | Accepting gifts, payments, and other inducements from a supplier, vendor, or other business associate of Abbott creates a potential conflict of interest, as it might influence, or give the appearance of influencing, an employee’s purchasing decisions.  | Å godta gaver, pengeutbetalinger og andre belønninger fra Abbotts leverandører eller andre forretningsforbindelser skaper en potensiell interessekonflikt, da det kan påvirke eller gi inntrykk av å påvirke en ansattes kjøpsbeslutninger.  |
| ID 84 | CORPORATE OPPORTUNITIES | BEDRIFTSMULIGHETER |
| ID 85 | If an Abbott employee becomes aware of a business opportunity that is a logical extension of Abbott’s current business, or would be in competition with Abbott’s business, the employee must offer the opportunity to Abbott. | Dersom en Abbott-ansatt blir oppmerksom på en forretningsmulighet som er en logisk forlengelse av Abbotts nåværende virksomhet, eller som vil være i konkurranse med Abbotts virksomhet, må den ansatte først tilby muligheten til Abbott. |
| ID 86 | OUTSIDE EMPLOYMENT AND CONSULTING  | EKSTERN ANSETTELSE OG KONSULTERING  |
| ID 87 | All outside employment (including consulting opportunities) should be viewed as a potential conflict of interest and should be discussed and assessed on a case-by-case basis with the employee’s manager. | All ekstern ansettelse (inkludert konsulteringsmuligheter) må ses som en potensiell interessekonflikt, og må derfor diskuteres og vurderes i hvert enkelt tilfelle med din leder. |
| ID 90 | SERVING ON BOARDS OR AS OFFICERS FOR THIRD PARTIES | SITTE I STYRER ELLER SOM TILLITSVALGTE FOR TREDJEPARTER |
| ID 91 | Employees who want to serve on boards or as officers of third parties should disclose that to their managers and seek the relevant approvals. | Ansatte som ønsker å sitte som styremedlemmer eller som utnevnt for ulike tredjeparter må fortelle dette til sine ledere og søke om de relevante godkjennelsene. |
| ID 92 | You have completed section {a} of {b} | Du har fullført del {a} av {b} |
| ID 93 | CLICK THE FORWARD ARROW TO CONTINUE LEARNING | KLIKK PÅ FREMOVERPILEN FOR Å FORTSETTE Å LÆRE |
| ID 93b | Click the arrow to begin your review. | Klikk på pilen for å starte gjennomgangen din. |
| ID 93c | To check your progress, click the Menu button. | Klikk på Meny-knappen for å sjekke fremgangen din. |
| ID 94 | When disclosing a conflict of interest, follow these simple steps. | Følg disse enkle trinnene når du gjør rede for en interessekonflikt.  |
| ID 95 | STEP 1  | TRINN 1  |
| ID 96 | Talk to your manager. | Snakk med din leder. |
| ID 97 | Discuss the circumstances with your manager to determine whether you have an actual or potential conflict of interest. | Diskuter omstendighetene med lederen din for å avgjøre hvorvidt du har en faktisk eller potensiell interessekonflikt. |
| ID 98 | If no conflict exists, you may proceed with the desired activity. | Hvis ingen konflikt eksisterer, kan du fortsette med den ønskede aktiviteten. |
| ID 99 | If a conflict exists, you should proceed to Step 2. | Hvis en konflikt eksisterer, bør du fortsette til trinn 2. |
| ID 100 | STEP 2 | TRINN 2 |
| ID 101 | Consider possible actions to minimize or eliminate the conflict.  | Vurder mulige tiltak for å minimere eller eliminere konflikten.  |
| ID 102 | If a conflict exists, you and your manager should take the time to consider possible actions that you can take to minimize or eliminate the conflict. | Hvis en konflikt eksisterer, bør du og lederen din ta dere tid til å vurdere mulige tiltak du kan ta for å minimere eller eliminere konflikten. |
| ID 103 | If the conflict cannot be minimized or eliminated, your manager will instruct you NOT TO PROCEED with the proposed activity. | Dersom konflikten ikke kan minimeres eller elimineres, vil lederen din instruere deg om IKKE Å FORTSETTE med den foreslåtte aktiviteten. |
| ID 104 | If a conflict can be minimized or eliminated, you should proceed to Step 3. | Dersom en konflikt kan minimeres eller elimineres, bør du fortsette til trinn 3. |
| ID 105 | STEP 3 | TRINN 3 |
| ID 106 | Document your proposed actions to minimize or eliminate the conflict. | Dokumenter de foreslåtte tiltakene dine for å minimere eller eliminere konflikten. |
| ID 107 | If steps can be taken to minimize or eliminate the conflict of interest, you should document these actions in an *Actual or Potential Conflict of Interest Approval Form*. Once completed, the form must be approved and submitted via the Speak Up Helpline (speakup.abbott.com). | Hvis det kan iverksettes steg for å minimere eller eliminere interessekonflikten, bør du dokumentere disse tiltakene i et *Godkjenningsskjema for faktisk eller potensiell interessekonflikt*. Når dette er fullført, må skjemaet godkjennes og sendes inn via Speak Up-hjelpetelefonen (speakup.abbott.com). |
| ID 108 | To submit a conflict of interest disclosure: | Slik sender du inn en interessekonflikt-redegjørelse: |
| ID 109 | Access the speakup.abbott.com site. | Få tilgang til speakup.abbott.com. |
| ID 110 | Click the Conflict of Interest button. | Klikk på Interessekonflikt-knappen. |
| ID 111 | Fill out and submit the Conflict of Interest disclosure. | Fyll ut og send inn Interessekonflikt-redegjørelsen. |
| ID 112 | Click the Attach Manager’s Approval button and attach the scanned *Actual or Potential Conflict of Interest Approval Form*.  | Klikk på Legg ved leders godkjenning-knappen og legg ved det skannede *Godkjenningsskjema for faktisk eller potensiell interessekonflikt*.  |
| ID 113 | Once approved, you may proceed with the desired activity.  | Når dette er godkjent, kan du fortsette med den ønskede aktiviteten.  |
| ID 114 | To report another employee’s actual or potential conflict of interest via the Speak Up Helpline, simply click the Raise a Concern button on the Speak Up Helpline and follow the onscreen instructions. | For å rapportere andre ansattes faktiske eller potensielle interessekonflikt via Speak Up-hjelpetelefonen, klikker du bare på Ta opp en bekymring-knappen på Speak Up-hjelpetelefonen og følg instruksjonene på skjermen. |
| ID 116 | The *Conflicts of Interest Certification* is designed to identify conflicts not previously approved by management and reported to the OEC. | *Interessekonflikt-sertifiseringen* er utformet for å identifisere konflikter som ikke tidligere er godkjent av ledelsen og rapportert til OEC. |
| ID 117 | REVIEW | GJENNOMGANG |
| ID 117b | Take a moment to review some of the key concepts in this section. | Ta et øyeblikk til å gjennomgå noen av nøkkelkonseptene i denne delen. |
| ID 118 | SELF-DISCLOSING A CONFLICT: STEP 1 | EGEN REDEGJØRELSE AV EN KONFLIKT: TRINN 1 |
| ID 119 | Talk to your manager to determine whether you have an actual or potential conflict of interest. If no conflict exists, you may proceed with the desired activity. | Snakk med lederen din for å avgjøre hvorvidt du har en faktisk eller potensiell interessekonflikt. Hvis ingen konflikt eksisterer, kan du fortsette med den ønskede aktiviteten. |
| ID 120 | SELF-DISCLOSING A CONFLICT: STEP 2 | EGEN REDEGJØRELSE AV EN KONFLIKT: TRINN 2 |
| ID 121 | If a conflict exists, you and your manager should take the time to consider possible actions that you can take to minimize or eliminate the conflict. If the conflict cannot be minimized or eliminated, DO NOT PROCEED with the proposed activity. | Hvis en konflikt eksisterer, bør du og lederen din ta dere tid til å vurdere mulige tiltak du kan ta for å minimere eller eliminere konflikten. IKKE FORTSETT med den foreslåtte aktiviteten hvis konflikten ikke kan minimeres eller elimineres.  |
| ID 122 | SELF-DISCLOSING A CONFLICT: STEP 3 | EGEN REDEGJØRELSE AV EN KONFLIKT: TRINN 3 |
| ID 123 | If steps can be taken to minimize or eliminate the conflict of interest, you should document these actions in an Actual or Potential Conflict of Interest Approval Form and submit it via the Speak Up Helpline. | Hvis det kan iverksettes steg for å minimere eller eliminere interessekonflikten, bør du dokumentere disse tiltakene i et Godkjenningsskjema for faktisk eller potensiell interessekonflikt og sende det inn via Speak Up-hjelpetelefonen. |
| ID 124 | REPORTING CONFLICTS INVOLVING OTHERS | RAPPORTERE KONFLIKTER SOM INVOLVERER ANDRE |
| ID 125 | If you become aware of an actual or potential conflict of interest involving another employee or employees, you should report the conflict to your manager, the OEC, HR, Legal, or through the Speak Up Helpline (speakup.abbott.com).  | Dersom du finner ut om en faktisk eller potensiell interessekonflikt som involverer en annen ansatt eller flere ansatte, må du rapportere konflikten til lederen din, OEC, HR-avdelingen, den juridiske avdelingen eller bruke Speak Up-hjelpetelefonen (speakup.abbott.com).  |
| ID 126 | ANNUAL CONFLICTS OF INTEREST CERTIFICATION | ÅRLIG INTERESSEKONFLIKT-SERTIFISERING |
| ID 127 | You can also use the annual Conflicts of Interest Certification to both disclose your own conflicts and to report conflicts of others. | Du kan også bruke den årlige Interessekonflikt-sertifiseringen til både å gjøre rede for dine egne interessekonflikter og rapportere andres. |
| ID 128 | WHERE TO GO FOR HELP AND SUPPORT | HVOR MAN SKAL TA KONTAKT FOR HJELP OG STØTTE |
| ID 129 | If you have an actual or potential conflict of interest, or if you are unsure, or have questions about conflicts of interest, speak to your manager, the OEC, HR, or Legal. | Dersom du har en faktisk eller potensiell interessekonflikt, eller er usikker eller har spørsmål om interessekonflikter, snakker du med lederen din, OEC, HR-avdelingen eller den juridiske avdelingen. |
| ID 130 | You have completed section {a} of {b} | Du har fullført del {a} av {b} |
| ID 131 | CLICK THE FORWARD ARROW TO CONTINUE LEARNING | KLIKK PÅ FREMOVERPILEN FOR Å FORTSETTE Å LÆRE |
| ID 131b | Click the arrow to begin your review. | Klikk på pilen for å starte gjennomgangen din. |
| ID 131c | To check your progress, click the Menu button. | Klikk på Meny-knappen for å sjekke fremgangen din. |
| ID 132 | WHERE TO GET HELP | HVOR DU KAN FÅ HJELP |
| ID 133 | Visit iComply Compliance Contacts page on the [OEC website](https://abbott.sharepoint.com/sites/abbottworld/EthicsCompliance) on Abbott World.  | Gå til iComply samsvarskontakter-siden på [OEC-nettstedet](https://abbott.sharepoint.com/sites/abbottworld/EthicsCompliance) på Abbott World.  |
| ID 134 | REFERENCE MATERIAL | REFERANSEMATERIELL |
| ID 134b | Course Resources | Kursressurser |
| ID 135 | Transcript | Utskrift |
| ID 136 | Click [here](https://dummy.com) for a full transcript of the course. | Klikk [her](https://dummy.com) for en full utskrift av dette kurset. |
| ID 137 | The Knowledge Check that follows consists of 10 questions. You must score 80% or higher to successfully complete this course. | Kunnskapssjekken som følger består av 10 spørsmål. Du må score 80 % eller høyere for å fullføre kurset. |
| ID 138 | When you are ready, click the Knowledge Check button.  | Når du er klar, klikker du på knappen Kunnskapssjekk.  |
| ID 139 | Having a conflict of interest automatically prohibits you from pursuing the desired activity.  | Å ha en interessekonflikt hindrer deg automatisk fra å fortsette den ønskede aktiviteten.  |
| ID 140 | Having a conflict of interest does not automatically prohibit you from pursuing the desired activity. Oftentimes, conflicts of interest can be resolved by taking certain actions to minimize or eliminate the conflict and avoid any impact to Abbott’s business. | En interessekonflikt hindrer deg ikke automatisk fra å fortsette den ønskede aktiviteten. Interessekonflikter kan også løses ved å ta i bruk visse tiltak for å minimere eller eliminere konflikten og unngå innvirkninger på Abbotts virksomhet. |
| ID 141 | Yes. Hiring your sister’s company would create a conflict of interest involving a family member. However, these types of conflicts can be resolved by simply disclosing the situation to your manager. | Ja. Å ansette søsteren din sitt firma ville skape en interessekonflikt som involverer et familiemedlem. Disse typene konflikter kan imidlertid løses ved å helt enkelt gjøre rede for situasjonen til lederen din. |
| ID 142 | Yes. Accepting gifts, payments, and other inducements from a supplier creates a potential conflict of interest.  | Ja. Å ta imot gaver, pengeutbetalinger og andre belønninger fra en leverandør skaper en potensiell interessekonflikt.  |
| ID 143 | Yes. Abbott employees are not allowed to attend supplier-sponsored events for any purpose. | Ja. Ansatte hos Abbott har ikke lov til å delta på leverandør-sponsede arrangementer. |
| ID 144 | Accepting gifts, payments, and other inducements from a supplier, vendor, or other business associate of Abbott creates a potential conflict of interest, as it might influence or give the appearance of influencing an employee’s purchasing decisions. It may also create a perception of inappropriate behavior. You should discuss the situation with your manager.  | Å godta gaver, pengeutbetalinger og andre belønninger fra Abbotts leverandører eller andre forretningsforbindelser skaper en potensiell interessekonflikt, da det kan påvirke eller gi inntrykk av å påvirke en ansattes kjøpsbeslutninger. Det kan også skape en oppfatning av upassende oppførsel. Du bør diskutere situasjonen med lederen din.  |
| ID 145 | Therefore, as with any potential employment or consulting opportunity, you should assume that it is a potential conflict of interest and discuss the situation with your manager. | Derfor, som med enhver potensiell ansettelses- eller konsulteringsmulighet, bør du anta at det er en potensiell interessekonflikt og diskutere situasjonen med lederen din. |
| ID 146 | Sorry, you did not pass the Knowledge Check. Take a few minutes to review your results below by clicking on each question. | Beklager, du bestod ikke kunnskapssjekken. Ta et par minutter for å se igjennom resultatene dine nedenfor ved å klikke på hvert spørsmål. |
| ID 147 | When you are done, click the Retake button. | Når du er ferdig, trykker du på **Ta på nytt**. |
| ID 148 | Please retake the questions indicated. | Ta spørsmålene som er indikert på nytt. |
| ID 149 | Menu | Meny |
| ID 150 | Review | Gjennomgang |
| ID 151 | Retake | Ta på nytt |