

### Hvað getur valdið hagsmunaárekstri?

Hagsmunaárekstur getur ýmist verið

*Raunverulegur* – þ.e. þegar til staðar eru raunverulegir og efnislegir árekstrar milli eins eða fleiri hagsmuna, eða

*Mögulegir* – þ.e. þegar möguleiki er fyrir hendi að upp kunni að koma raunverulegir og efnislegir árekstrar milli eins eða fleiri hagsmuna.

Oft á tíðum gerir starfsmaður sér ekki grein hvort hagsmunaárekstur kunni að vera til staðar hjá honum eða ekki. Hagsmunaárekstur telst vera til staðar ef venjulegur maður hefur ástæðu til að draga í efa að starfsmaður geti á hlutlausan og eðlilegan hátt sinnt hlutverki sínu vegna atriða eða hagsmuna sem varða starfsmanninn persónulega.

Hagsmunum má í grófum dráttum skipta í eftirfarandi flokka;

*Fjárhagslegir hagsmunir* – þ.e. þau tilvik þar sem aðili kann að hafa beinna fjárhagslegra hagsmuna að gæta af þeirri ákvörðun sem hann tekur þátt í.

*Ófjárhagslegir starfstengdir hagsmunir* – þ.e. þegar afleiðing ákvörðunar, sem viðkomandi kemur að því að taka í starfi sínu, getur leitt til ófjárhagslegs starfstengds ávinnings, s.s. starfstengds frama eða stöðu eða er fallin til að auka hróður viðkomandi.

*Ófjárhagslegir persónulegir hagsmunir* – þ.e. þegar ákvörðun sem einstaklingur kemur að því að taka í starfi sínu, leiðir til persónulegs ábata sem er ótengdur starfsvettvangi viðkomandi án þess að um fjárhagslegan ábata sé að ræða.

*Óbeinir hagsmunir* – þ.e. þegar aðili stendur í nánu sambandi við annan aðila sem kann að eiga fjárhagslegra, ófjárhagslegra starfstengdra eða ófjárhagslegra persónlegra hagsmuna að gæta af þeirri ákvörðun sem viðkomandi aðili kemur að því að taka í starfi sínu.

*Tryggðar hagsmunir* – eigi starfsmaður í nánnum samskiptum við starfsfélaga á öðru starfssviði eða starfsvettvangi geta hagsmunir verið til staðar. Þó svo að slík sambönd stjórnist ekki af formlegum samskiptareglum eða með samningsbundnum formála geta slíkir tryggðar hagsmunir engu að síður haft áhrif á ákvarðanatöku.

Í hvert sinn sem sá möguleiki er fyrir hendi að hagsmunir, sem geta skipt máli fyrir framkvæmd starfsmanns á vinnu sinni eru til staðar, ber að skrá þá í hagsmunaskrá. Hafa þarf í huga að „hagsmunir“ geta hér bæði tekið til fjárhagslegs ávinnings og eins að koma í veg fyrir tap eða tjón.