

ETISK REGELSÆT

STATUS PR.: JULI 2022



INDLEDNING

Hos Deutsche Hospitality er vi stolte over vores mangfoldige team bestående af mere end 8.850 motiverede medarbejdere, der varetager en lang række forskellige jobs. Sammen står vi for en anselig portefølje af 167 hoteller på tre kontinenter, hvoraf 43 hoteller stadig er i udviklingsfasen. Den unikke og alsidige portefølje omfatter brandene Steigenberger Icons, Steigenberger Hotels & Resorts, Jaz in the City, House of Beats, MAXX by Deutsche Hospitality, IntercityHotel og Zleep Hotels.

Vores udbredelse giver os en lang række muligheder, men lægger også et vist ansvar på vores skuldre – over for vores medarbejdere, gæster og partnere samt vores værtslande over hele verden. De følgende sider er en manual til vores daglige virke og præsenterer de principper, som vi hos Deutsche Hospitality agerer efter over hele verden. Ofte bruger vi vores indre kompas til at tage den rigtige beslutning. Samtidig hjælper vores etiske regelsæt med at sætte den nødvendige overordnede ramme.

Integritet vil sige, at man også uden opsyn gør det rigtige og har modet til at træffe den rigtige beslutning, uanset konsekvensen. Det er vigtigt for os hos Deutsche Hospitality, da det omdømme, vi gennem årtier har opbygget, nemt kan gå tabt på grund af få uheldige beslutninger. Vi forventer, at I alle hver især implementerer det etiske regelsæt i jeres beslutninger og daglige arbejde, så Deutsche Hospitality ikke blot står for effektivitet, men også for de værdier, der skiller os ud fra de andre, gør os stærke og styrker vores anseelse.

Vores etiske regelsæt fortæller jer også, hvem I kan kontakte, hvis I står over for problemer eller har brug for hjælp.

Vi fra direktionen forventer, at vi alle agerer og tager beslutninger ud fra de principper, som vi præsenterer på de følgende sider. Husk – vi har alle ansvaret for vores adfærd!

På forhånd mange tak!



Oliver Bonke, CEO



Ulrich Johannwille, CFO

RAMME FOR DET ETISKE REGELSÆT

Deutsche Hospitalitys etiske regelsæt hjælper os alle til at handle korrekt i vores daglige arbejde. Det er desuden vigtigt at overholde landespecifikke regler og lovgivning. Det etiske regelsæt er tæt bundet op på vores værdier og virksomhedsfilosofien.

Hvem gælder det etiske regelsæt for?

Alle medarbejdere, der arbejder på kontorer, bookingcentre og hoteller i Deutsche Hospitality, skal følge regelsættet samt de retningslinjer og den adfærd, det henviser til. Licenserede hoteller under Deutsche Hospitality drives uafhængigt. Ikke desto mindre deler alle vores hoteller og ejere ud over en fælles vision også forpligtelsen til at drive forretning ansvarsfuldt, så Deutsche Hospitalitys brand til stadighed styrkes. Principperne, indstillingen og formålet med regelsættet gælder for hele Deutsche Hospitality, herunder licenserede hoteller. Dette regelsæt og dets principper og retningslinjer forpligter alle medarbejdere i Deutsche Hospitality.

Man skal til enhver tid:

- Overholde landespecifikke regler og lovgivning
- Tilgodese retningslinjerne for det specifikke arbejdsområde
- Huske, at det etiske regelsæt er vejledende, ikke kan indeholde alle handlinger, og at beskrivelsen af "passende adfærd" ikke dækker alt, og at der i opremsninger kun er tale om en række eksempler.

Vores værdier

Vores værdier er vores "fælles sprog" og genererer et stærkt tilhørsforhold. På tværs af arbejdspladser, mennesker, lande og kulturer sikrer og formidler de den følelse af gæstfrihed og serviceorientering, som danner grundlag for vores ry over hele verden.

Det forventes af os, at vi forstår værdierne, der udgør fundamentet for vores virksomheds identitet, og følger, repræsenterer og deler dem, så alle medarbejdere lever efter dem.

PERFEKTION
OMSORG
PASSION
VISIONÆR
TRADITION

Virksomhedsfilosofi

Virksomhedsfilosofien sætter den overordnede ramme. Hertil kommer det etiske regelsæt, som beskriver de daglige aktiviteter ud fra et adfærdsperspektiv.

- VI** vil være anerkendt og til stede globalt
- VI** vil have en større vækst på baggrund af stærke partnerskaber og skalerbare forretningsmodeller
- VI** har ansvaret for at kommunikere et klart og skarpt brandimage
- VI** tilpasser os konsekvent gæsten
- VI** brænder for vores virksomhed og vores brands
- VI** er topeffektive takket været et agilt, netværksbaseret arbejde
- VI** driver markedet med modige innovationer
- VI** udnytter konsekvent potentialet i digitaliseringen
- VI** bærer en kultur, der er præget af tillid, respekt og påskønnelse
- VI** øger konsekvent og bæredygtigt virksomhedens værdi

OVERBLIK

Globalt ansvar



Vi stræber efter at skabe et arbejdsmiljø, hvor mennesker fra hele verden påskønnes og respekteres, og som gør vores medarbejdere i stand til at levere deres bedste. Vi fremmer diversitet og værdsætter den unikke kombination af talenter, erfaringer og holdninger fra alle vores medarbejdere, som bidrager til vores succes.

Etisk adfærd



Vi forventer, at vi og vores forretningspartnere agerer etisk og på en måde, som er i overensstemmelse med de fastlagte retningslinjer. Vores forretningsrelaterede beslutninger sker i Deutsche Hospitalitys bedste interesse og altid i overensstemmelse med Deutsche Hospitalitys øvrige retningslinjer og regler.

Miljømæssigt ansvar



Som en ansvarsbevidst virksomhed har vi et ansvar over for nuværende og fremtidige generationer, og vi forpligter os til at forbedre vores miljømæssige adfærd. Vores globale repræsentation gør det muligt for os at fremme mere miljøvenlige løsninger inden for vores forretningsområder.

Bestikkelse og korrupsion



Vi forpligter os til at agere ulasteligt. Bestikkelse er under ingen omstændigheder tilladt. Vi må på intet tidspunkt tilbyde, love eller give bestikkelse i forretningsaktiviteter, og vi må ikke forlange eller tage imod bestikkelse. Denne forpligtelse gælder i forhold til (offentlige) tjenestemænd samt for bestikkelse af enkeltpersoner og organisationer i den private sektor.

Omgang med kolleger



Vi er forpligtede til at tilbyde alle ansøgere og medarbejdere ligeberettigede ansættelsesmuligheder, uanset race, hudfarve, religion, tro, køn, seksualitet, kønsidentitet eller -udtryk, alder, civilstand, oprindelse, statsborgerskab, fysisk eller psykisk handicap, arveoplysninger (inklusive, men ikke begrænset til familieanamnese), veteranstatus eller andre klassificeringer, der er beskyttet af gældende lovgivning.

Privatliv og databeskyttelse



Vi behandler en stor mængde personoplysninger som navn, kontaktdata og andre oplysninger – for gæster, kolleger, aktionærer, ejere og forretningspartnere. Global databeskyttelseslovgivning bestemmer, hvordan vi arbejder med disse oplysninger. Overholdelse af denne lovgivning er en væsentlig del af at agere ansvarligt. Det er vores ansvar at sikre, at alle, der stiller deres oplysninger til rådighed for os, kan stole på, at vi behandler dem korrekt.



GLOBALT ANSVAR

Vi stræber efter at skabe et arbejdsmiljø, hvor mennesker fra hele verden påskønnes og respekteres, og som gør vores medarbejdere i stand til at levere deres bedste. Vi fremmer diversitet og værdsætter den unikke kombination af talent, erfaring og holdning fra alle vores medarbejdere, som bidrager til vores succes.

Menneskerettigheder

Vi tror på, at en etisk adfærd og god forretning går hånd i hånd. Vi støtter sikringen af menneskerettighederne, ikke mindst for vores kolleger, forretningspartnere og i de samfund, hvor vi findes.

Menneskelig værdighed

For Deutsche Hospitality er opmærksomheden på menneskelig værdighed mere end blot en faktor at tage hensyn til. Vi forpligter os til at sikre opfyldelsen af denne grundlæggende menneskeret og tager afstand fra enhver type af tvangsarbejde og moderne slaveri i vores virksomhed og i samarbejdet med forretningspartnere.

Passende adfærd vil sige:

- Vi behandler alle mennesker ens.
- Vi respekterer alle medarbejders ret til at organisere sig.
- Vi respekterer alle medarbejders ret til at vælge (eller ikke vælge) overenskomstforhandlinger og/eller -repræsentanter.
- Vi opfylder alle løn- og godtgørelseskrav som reguleret af gældende lokale love og regler, inklusive den lovmæssige mindsteløn, og tilbyder som minimum de lovmæssigt foreskrevne personalegoder.
- Vi overholder alle krav i henhold til gældende lovgivning om arbejdstid og godtgør udført overarbejde, som det passer sig.
- Vi overholder alle krav i forhold til mindstealderen på ansatte medarbejdere (15 år) og forventer, at vores leverandører og forretningspartnere gør det samme.
- Vi er stolte over at ansætte nye medarbejdere uden nogen form for begrænsninger.
- Vi sikrer arbejdsforhold, der er baseret på frivillighed, og som medarbejderne selv kan afslutte inden for et rimeligt tidsrum. Gældsslaveri er ikke tilladt.
- Vi respekterer alle medarbejders ret til hhv. ubegrænset bevægelsesfrihed og personlig fri bevægelighed. Det betyder bl.a., at medarbejderen altid selv opbevarer egne legitimationspapirer eller personlige ejendele.

Diversitet og inklusion

Vi er en virksomhed bestående af forskellige kulturer, der betjener forskellige gæster. Vi værdsætter vores kolleger som unikke individer og respekterer de forskellige ideer, holdninger og energier, de bringer med ind i virksomheden. Til at understøtte dette har vi skabt en integrerende kultur, hvor vi opmuntrer folk til at være sig selv.



ETISK ADFÆRD

Vi forventer, at vi og vores forretningspartnere agerer etisk og på en måde, som er i overensstemmelse med de fastlagte retningslinjer. Vores forretningsrelaterede beslutninger sker i Deutsche Hospitalitys bedste interesse og altid i overensstemmelse med Deutsche Hospitalitys øvrige retningslinjer og regler.

Interessekonflikter

Vi handler altid i Deutsche Hospitalitys bedste interesse og undgår interessekonflikter. Det betyder, at vi undgår situationer, hvor personlige, familiære eller økonomiske interesser er i konflikt med Deutsche Hospitalitys interesser. Det er vigtigt at undgå enhver konflikt, så vi sikrer, at leverandører og andre forretningspartnere kan have tiltro til, at vi agerer fair og gennemsigtigt. Hvis man støder på en potentiel interessekonflikt, bedes denne information videregivet til nærmeste chef, og man skal ikke selv gå ind i den videre beslutningsproces.

Ærlig handlemåde

Deutsche Hospitality bestræber sig på at omgås gæster, forretningspartnere, konkurrenter og medarbejdere på en ærlig måde. Vi vinder ikke uretmæssige fordele ved manipulation, tilsløring, misbrug af fortrolige oplysninger, forkert fremstilling af fakta eller nogen som helst anden uredelig adfærd i vores forretningsaktiviteter.

Indkøbsadfærd

Vi stræber efter at optræde fair og upartisk i omgangen med vores leverandører og eksterne ordremodtagere. Vi forsøger at sikre, at indkøbsbeslutninger er baseret på legitime, definerede kriterier, inklusive kvalitet, ydelse og pris. Vi overholder kontraktbetingelser, betaler rettidigt og beskytter fortrolige oplysninger fra leverandører, eksterne ordremodtagere og udbydere.

Forretningsaktiver

Vær med til at passe på Deutsche Hospitalitys værdier ved at handle ansvarligt, effektivt og i overensstemmelse med retningslinjerne for Deutsche Hospitality. Værdierne omfatter materielle værdier, tekniske værdier og immateriel ejendom. Til materielle værdier hører kontanter, møbler, inventar og driftsmidler. Tekniske værdier inkluderer computere, software, telefoner og netværk. Immateriel ejendom er brands, forretningshemmeligheder, ophavsrettigheder, patenter, logoer og fortrolige eller beskyttede oplysninger. Alle værdier skal beskyttes mod misbrug, beskadigelse, bedrageri og tyveri og må ikke anvendes til personlig berigelse eller til ulovlige formål. Vær opmærksom på, at tyveri, uagtsomhed og sløseri direkte påvirker vores forretningsresultat.

Sociale medier

Deutsche Hospitality opfordrer jer til at dele med respekt og på en sådan måde på de sociale medier, at Deutsche Hospitalitys omdømme beskyttes, og at overholde gældende lovgivning. Vær tydelig i forhold til jeres forbindelse til Deutsche Hospitality, og gør det helt klart, om I repræsenterer jeres egen holdning eller agerer på vegne af Deutsche Hospitality. Hvis man er i tvivl, om man bør poste, videredele eller på anden måde dele, bedes man kontakte en medarbejder i Corporate Office.

Brug af narkotika

Misbrug af nogen som helst form for narkotika er strengt forbudt for alle medarbejdere hos Deutsche Hospitality.



MILJØMÆSSIGT ANSVAR

Som en ansvarsbevidst virksomhed har vi et ansvar over for nuværende og fremtidige generationer, og vi forpligter os til at forbedre vores miljømæssige adfærd. Vores globale repræsentation gør det muligt for os at fremme mere miljøvenlige løsninger inden for vores forretningsområder.

Miljømæssigt ansvar

Vores forretningsmæssige beslutninger skal altid tage hensyn til påvirkningen af miljøet. Ved driften af vores hoteller påvirker vi miljøet og klimaet. Dette ansvar er Deutsche Hospitality sig bevidst, og med dette etiske regelsæt understreger vi, at vi tager ansvaret alvorligt. Det vil sige, at vi ikke alene overholder de lovmæssige bestemmelser, men også går forrest i udviklingen af et grønnere og mere miljøbevidst selskab.

Inden for rammerne af vores miljømæssige ansvar motiverer vi til miljøbeskyttelse, energibesparelser, klimasikring, genanvendelse af affald samt indførelse af bedre miljøstyringssystemer. For at kunne realisere vores planer er det vigtigt, at vi alle forstår, hvordan vi håndterer dette ansvar, og at vi agerer som ambassadører for denne værdi.

Vi agerer økologisk bæredygtigt og værdsætter medarbejdere, der involverer sig i fortsatte forbedringer.

Vi sætter pris på medarbejdere med et socialt engagement. Det vil sige, at de deltager i sociale aktiviteter og støtter almennyttige foreninger og lignende initiativer.

Passende adfærd vil sige:

- Vi tager ansvaret for vores miljø og behandler dyr og planter ordentligt.
- Vi stræber efter at reducere vores energiforbrug via klart definerede milepæle.
- Vi opfordrer medarbejdere til at slukke lyset, når de forlader et rum, og benytter os af teknologiske fremskridt til vores gæster som f.eks. nøglekort, der automatisk slukker lyset, når gæsten forlader værelset.
- Vi bestræber os på at reducere den affaldsmængde, vi genererer, og at bortskaffe affaldet korrekt.



BESTIKKELSE OG KORRUPTION (1/2)

Vi forpligter os til at agere ulasteligt. Bestikkelse er under ingen omstændigheder tilladt. Vi må på intet tidspunkt tilbyde, love eller give bestikkelse i forretningsaktiviteter, og vi må ikke forlange eller tage imod bestikkelse. Denne forpligtelse gælder i forhold til (offentlige) tjenestemænd samt for bestikkelse af enkeltpersoner og organisationer i den private sektor.

Anti-trustlovgivning og konkurrence

Konkurrenceloven (og anti-trustlovgivningen) begrænser de oplysninger, vi må dele, og bestemmer, hvordan vi må omgås med konkurrenter, franchisetagere, ejere, leverandører og andre. Vi agerer fair og gennemsigtigt og uafhængigt af vores konkurrenter. Til vores konkurrenter hører hotelgrupper samt kæder og hoteller.

Passende adfærd vil sige:

- Vi undgår en tvivlsom adfærd ved at være opmærksomme i vores kommunikation og interaktion med konkurrenterne (også indirekte kommunikationsmidler som f.eks. uformelle samtaler).
- Vi gør alt, hvad der står i vores magt, for at opdage eventuelle konkurrence- eller anti-trustmæssige problematikker i tide, og vi holder os fra problematiske situationer ved at forlade møder eller aktiviteter, der indeholder eller kan fremkalde en upassende interaktion.
- Vi reagerer på en upassende adfærd, ved at vi anmelder opfordringer fra konkurrenter til udveksling af konkurrencerelaterede oplysninger til den pågældende Compliance Officer.
- Vi beregner priser uden at bryde disse regler.
- Vi indgår aftaler uden at bryde disse regler.

Anti-korruptionslove

Korruption (dvs. en autoritets eller magtfuld parts omgang med midler, der er ulovlige, umoralske eller i modstrid med etiske standarder) er ulovlig og skadelig for selskabet. Korruption er ofte et resultat af nepotisme og forbundet med bestikkelse. Alle former for korruption er uacceptable for os samt for vores leverandører og øvrige, som vi samarbejder med.

Hvidvask

Det er forbudt for medarbejdere over hele verden at deltage i eller muliggøre transaktioner, der omfatter penge, der stammer fra ulovlige aktiviteter.



BESTIKKELSE OG KORRUPTION (2/2)

Vi forpligter os til at agere ulasteligt. Bestikkelse er under ingen omstændigheder tilladt. Vi må på intet tidspunkt tilbyde, love eller give bestikkelse i forretningsaktiviteter, og vi må ikke forlange eller tage imod bestikkelse. Denne forpligtelse gælder i forhold til (offentlige) tjenestemænd samt for bestikkelse af enkeltpersoner og organisationer i den private sektor.

Gaver

Ved modtagelse af gaver eller tilbud om underholdning er en særlig agtpågivenhed påkrævet. Tag ikke imod gaver, gratis arrangementer, bespisning, tilbud om underholdning eller tjenester, der kan betyde en forpligtelse for dig, kan udnyttes personligt, eller som kan anses for at påvirke indgåelsen af en forretning på upassende vis. Man bør kun tage imod gaver, tilbud om underholdning eller bespisning, hvis modværdien er lille og er i henhold til lokal forretningsskik.

I nogle lande er det et udtryk for respekt og høflighed at tage imod gaver. Gaver er tilladt, hvor det er skik og brug og almindeligt accepteret, medmindre modtagelsen strider mod lokal lovgivning og regler. I tvivlstilfælde bedes man henvende sig til sin nærmeste chef og den ansvarlige direktør.

Vær opmærksom på, at drikkepenge, erstatninger og nogle gaver i nogle lande er underlagt beskatning.

Passende adfærd vil sige:

- Materielle genstande skal have en lav værdi. Mindre gaver som f.eks. logoartikler, kalendere, caps, t-shirts, mad, vin og kopper er acceptable.
- Ved immaterielle genstande skal man ikke alene være opmærksom på den nominelle værdi. Disse må heller ikke være overdådige eller ekstravagante.
- Man må gerne tage imod rimelige invitationer til forretningsmøder, kongresser, konferencer eller seminarer til produkttræning.
- Man må tage imod invitationer til sociale eller kulturelle arrangementer, hvis udgiften er rimelig, og deltagelsen har et entydigt forretningsrelateret formål som f.eks. netværk.
- Man må tage imod invitationer til sports- eller billetkrævende arrangementer, som er branchestandard for direktionen at deltage i, og som vil fremme de forretningsmæssige relationer til kunder, udbydere og leverandører.

Uacceptabel adfærd er:

- Modtagelse af en kasse dyr champagne.
- Deltagelse i et arrangement inkl. adgangsbilletter og fly og/eller overnatning på et hotel med partner.
- Modtagelse af en personlig gave af høj værdi, f.eks. et smykke.



OMGANG MED KOLLEGER

Vi er forpligtede til at tilbyde alle ansøgere og medarbejdere ligeberettigede ansættelsesmuligheder, uanset race, hudfarve, religion, tro, køn, seksualitet, kønsidentitet eller -udtryk, alder, civilstand, oprindelse, statsborgerskab, fysisk eller psykisk handicap, arveoplysninger (inklusive, men ikke begrænset til familieanamnese), veteranstatus eller andre klassificeringer, der er beskyttet af gældende lovgivning.

Seksuel chikane og anden ulovlig

Vi forpligter os til at skabe et arbejdsmiljø uden seksuel diskrimination eller sexchikane i nogen som helst form samt uden anden ulovlig chikane, der henviser til andre beskyttede områder.

Passende adfærd vil sige:

- At forebygge uønskede hændelser på arbejdspladsen ved håndhævelse af koncernens politikker og at skabe et ikke-politisk arbejdsmiljø, hvor man støtter åbenhed og ærlighed og belønner samarbejde og effektivitet.
- At være opmærksom på ændringer i arbejdsmiljøet og opfordre kolleger til at italesætte deres bekymringer i forhold til arbejdspladsen.
- At reagere sensibelt, men passende på bekymringer i forhold til diversitet, hvor problemer umiddelbart tages op.
- At understøtte en venlig og respektfuld omgang med kollegerne.
- Alle medarbejdere har ret til at tale uden at blive afbrudt.
- Alle medarbejdere respekterer hinandens meninger, også selvom det ikke er deres egen mening.

Sundhed og sikkerhed

Vi forpligter os til at tilbyde vores medarbejdere en sundhedsfremmende og sikker arbejdsplads, ved at vi overholder gældende lovgivning. Vær opmærksom på de sikkerhedsanliggender og retningslinjer, der påvirker jeres arbejde, og informér omgående virksomheden, nærmeste chef eller den sundheds- og sikkerhedsansvarlige om ulykker på arbejdspladsen eller eventuelle forhold, der kan føre til en farlig situation, så der kan gennemføres en rettidig undersøgelse og iværksættes korrigerende foranstaltninger. Efter at have fået kendskab til forhold, der kan påvirke sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen, skal chefen omgående reagere og fjerne truslen for sikkerheden og sundheden for vores medarbejdere.



PRIVATLIV OG DATABESKYTTELSE

Vi behandler en stor mængde personoplysninger som f.eks. navn, kontaktdata og andre oplysninger – på gæster, kolleger, aktionærer, ejere og forretningspartnere. Global databeskyttelseslovgivning bestemmer, hvordan vi arbejder med disse oplysninger. Overholdelse af denne lovgivning er en væsentlig del af at agere ansvarligt. Det er vores ansvar at sikre, at alle, der stiller deres oplysninger til rådighed for os, kan stole på, at vi behandler dem korrekt.

Informationssikkerhed og fortrolighed

Vi er alle ansvarlige for at sikre de informationer, vi behandler. Informationer i Deutsche Hospitality er en værdi og skal sikres som sådan. Nogle typer informationer som for eksempel personoplysninger er også beskyttet via love og regler. Vi skal alle overholde landespecifik lovgivning samt retningslinjer, normer og adfærd for informationssikkerhed i Deutsche Hospitality.

Opbevaring af dokumenter

Der findes en lang række lovbestemmelser for, hvor længe man må opbevare dokumenter (trykt eller elektronisk). For at overholde disse regler har Deutsche Hospitality udviklet forskrifter, der omfatter alle typer af dokumenter. Alle medarbejdere og interessenter skal overholde disse forskrifter.

I tilfælde af en juridisk proces, løbende eller fremtidige undersøgelser, skatterevision eller retssager er det ikke tilladt at slette nogen som helst typer af dokumenter inkl. kopier.

Beskyttelse af hoteloplysninger

Deutsche Hospitality behandler en stor mængde personoplysninger som f.eks. navn, kontaktdata og andre oplysninger – på gæster, kolleger, aktionærer, ejere og forretningspartnere. Global databeskyttelseslovgivning bestemmer, hvordan vi arbejder med disse oplysninger. Overholdelse af denne lovgivning er en væsentlig del af at agere ansvarligt. Det er vores ansvar at sikre, at alle, der stiller deres oplysninger til rådighed for os, kan stole på, at vi behandler dem korrekt.

Databeskyttelse

Beskyttelsen af personoplysninger omfatter adgangsbegrænsning til oplysninger (f.eks. navn, telefonnummer, e-mailadresse eller kreditkortnummer), som gør det muligt direkte eller indirekte at identificere en person, samt definitionen på de betingelser, under hvilke oplysningerne kan indsamles og behandles.

BRUGEN AF REGELSÆTTET

Vi skal alle påtage os ansvaret at agere etisk korrekt og beskytte Deutsche Hospitalitys omdømme, men det kan ske, at et mindretal af vores kolleger vil komme til at bryde principperne. Derfor opfordrer vi alle medarbejdere til at anmelde alle etiske bekymringer uden frygt for repressalier. Medarbejdere, der i god tro videregiver oplysninger, må ikke udsættes for repressalier.

Brud på det etiske regelsæt

Ethvert brud på retningslinjerne og reglerne i det etiske regelsæt vil føre til disciplinære tiltag, f.eks. i form af fyring eller en mulig retssag, afhængig af den gældende lovgivning og de aktuelle omstændigheder. Disciplinære tiltag kan indenfor lovens rammer også få konsekvens for den chef eller foresatte, der har beordret eller godkendt bruddet, stiltiende har affundet sig med det, eller som på trods af viden om bruddet ikke omgående har meldt og straffet det.

Som upassende adfærd forstås blandt andet handlinger, der bryder lovgivningen, interne retningslinjer eller regler eller etiske eller moralske adfærdsprincipper. Flere oplysninger om upassende adfærd, der kan anmeldes, findes i DH Speak-Up Line. Her skal dog fremhæves følgende adfærd, som anses for chikane:

- Vold, trusler om vold eller voldelig tale rettet mod en anden person.
- Sexistiske, racistiske, homofobiske, transfobiske eller på anden måde diskriminerende vittigheder eller tale samt publicering eller præsentation af seksuelt eller voldeligt materiale.
- Personlige fornærmelser, især på baggrund af køn, seksualitet, race, religion eller handicap.
- Uønsket seksuel opmærksomhed, herunder kommentarer, antydninger eller vittigheder med seksuelt indhold, upassende seksuelle berøringer eller seksuelle tilnærmelser.
- Forsættlig intimidering, stalking eller forfølgelse (online eller personligt).

Anmeldelse af upassende adfærd

Til anonym anmeldelse af upassende adfærd har vi oprettet DH Speak-Up Line. På en sikret onlineplatform kan man helt anonymt anmelde upassende adfærd.

DH Speak-Up Line har også en Helpdesk-funktion, hvor man kan stille spørgsmål om lovgivningen, det etiske regelsæt og virksomhedens retningslinjer for at forhindre utilsigtet upassende adfærd.

Vi vil gerne opfordre jer alle til at benytte jer af dette nye tilbud og dele jeres overvejelser eller observationer med os. Det kan hjælpe os til at undgå upassende adfærd eller opdage det så hurtigt som muligt og teste og stille spørgsmålstejn ved vores interne processer. I kan være helt sikre på, at jeres henvendelser til DH Speak-Up Line er sikre, og at det ikke er muligt at spore anonyme anmeldelser tilbage til en person.

Undgå udhængning af enkeltpersoner eller bevidst falske anmeldelser.

I finder DH Speak-Up Line her: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

Salvatorisk klausul

Såfremt en af betingelserne i dette etiske regelsæt måtte være eller blive helt eller delvist ugyldig eller uvirksom, berøres de øvrige bestemmelser ikke heraf.