

UPPFÖRANDEKOD

STATUS: JULI 2022



INLEDNING

På Deutsche Hospitality är vi stolta över vårt mångsidiga team med över 8 850 motiverade medarbetare som är verksamma inom ett stort antal yrken. Tillsammans har vi skapat en osedvanligt fin portfölj med 167 hotell på tre kontinenter, varav 43 hotell fortfarande befinner sig i utvecklingsfasen. I den unika och mångsidiga portföljen ingår märken som Steigenberger Icons, Steigenberger Hotels & Resorts, Jaz in the City, House of Beats, MAXX by Deutsche Hospitality, IntercityHotel och Zleep Hotels.

Den stora räckvidden innebär stora möjligheter, men också ett visst ansvar för våra medarbetare, gäster och partners samt för medborgarna i de länder över hela världen där vi verkar. På följande sidor finns riktlinjer för hur vi ska uppföra oss i det dagliga arbetet. Dessa riktlinjer utgör grundvalen för Deutsche Hospitalitys agerande över hela världen. Ofta räcker magkänslan för att kunna fatta rätt beslut. Samtidigt täcker vår uppförandekod ett större spektrum som gör den både användbar och nödvändig.

Integritet innebär att handla rätt även när ingen ser det och att våga fatta rätt beslut, oavsett följderna. Det här är mycket viktigt för Deutsche Hospitality, eftersom det goda rykte vi byggt upp under årtionden snabbt kan gå om intet på grund av några få, okloka beslut. Vi räknar med att varje enskild medarbetare har uppförandekoden i åtanke och agerar därefter i sitt dagliga arbete så att Deutsche Hospitality, vid sidan av sin stora kapacitet, även i fortsättningen kan stå för värden som lyfter oss över mängden, gör oss starkare och befäster vårt anseende.

I uppförandekoden får du också hjälp med att hitta rätt kontaktperson om du råkar ut för några svårigheter eller behöver stöd.

Styrelsens medlemmar förväntar sig att alla medarbetare agerar och fattar beslut enligt principerna på följande sidor. Och glöm inte – alla ansvarar för sina egna handlingar!

Tusen tack i förväg!



Oliver Bonke, CEO



Ulrich Johannwille, CFO

RAM FÖR UPPFÖRANDEKOD

Deutsche Hospitalitys uppförandekod hjälper alla medarbetare att agera på ett lämpligt sätt i alla situationer som uppstår i det dagliga arbetet. Det är också viktigt att följa olika länders lagar och föreskrifter. Uppförandekoden är starkt förknippad med våra värderingar och vårt företags affärsidé.

För vem gäller uppförandekoden?

Alla som arbetar på Deutsche Hospitalitys kontor, bokningscentra och hotell måste följa uppförandekoden och de riktlinjer och metoder den baseras på. Deutsche Hospitality-hotell som drivs på licens är oberoende. Alla våra hotell och de olika ägarna har dock inte bara en gemensam vision om att ytterligare stärka Deutsche Hospitality, de delar också vår uppfattning om ansvarsfulla affärsmetoder och vår skyldighet att använda ansvarsfulla affärsmetoder. Grundprinciperna, själva tanken och syftet med uppförandekoden gäller för hela Deutsche Hospitality, inklusive hotell som drivs på licens. Den här uppförandekoden och alla principer och riktlinjer som ingår i den är bindande för alla som arbetar för Deutsche Hospitality.

Vi ber dig att alltid:

- följa olika länders lagar och föreskrifter;
- följa de riktlinjer som gäller för det speciella arbetsområdet;
- komma ihåg att uppförandekoden består av riktlinjer där inte alla handlingar kan tas upp samt att beskrivningen av hur man bör agera inte kan omfatta allt; vid uppräknningar handlar det bara om en lista med olika exempel.

Våra värderingar

Våra värderingar fungerar som ett eget språk som skapar en stark känsla av samhörighet. På alla arbetsplatser, hos alla människor, i alla länder och kulturer bevarar och förmedlar de känslan av gästfrihet och god service som ligger till grund för vårt goda rykte i hela världen.

Vi förväntas förstå de värderingar som är själva fundamentet för gruppens identitet och anamma, företräda och dela dem så att de kommer alla medarbetare till godo.

PERFEKTION
OMTANKE
PASSION
VISION
TRADITION

Affärsidé

Företagets affärsidé utgör själva ramen för all vår verksamhet. Som ett komplement till den hjälper uppförandekoden till att beskriva hur man förväntas agera och uppföra sig i sitt dagliga arbete ur ett beteendeperspektiv.

- VI** vill bli internationellt erkända och vara globalt närvarande
- VI** vill växa och bli oändligt stora med riktigt bra partnerskap och skalbara affärsmodeller
- VI** ansvarar för att förverkliga våra klara och tydliga marknadsprofiler
- VI** fokuserar alltid på gästernas bästa
- VI** brinner för vårt företag och våra märken
- VI** arbetar högeffektivt i ett smidigt och välförgrenat nätverk
- VI** driver marknaden framåt genom att modigt tänka nytt
- VI** utnyttjar digitaliseringspotentialen konsekvent
- VI** skapar en kultur som präglas av förtroende, respekt och uppskattning
- VI** ökar företagets värde på ett konsekvent och hållbart sätt

ÖVERSIKT

Globalt ansvar



Vi strävar efter att skapa en arbetsmiljö där människor från jordens alla hörn uppskattas och respekteras och där våra medarbetare får möjlighet att visa framfötterna. Vi främjar mångfald och vet att uppskatta de unika kombinationer av talang, erfarenhet och perspektiv hos våra medarbetare som gör vår framgångssaga sann.

Etiskt uppförande



Vi förväntar oss att vi själva och våra affärspartners handlar etiskt och på ett sätt som överensstämmer med fastställda riktlinjer. Våra affärsbeslut fattas alltid med största hänsyn till Deutsche Hospitalitys intressen och i enlighet med företagets övriga riktlinjer och bestämmelser.

Miljöansvar



Vi är ett ansvarsfullt företag som känner att det är vår plikt och skyldighet mot kommande generationer att göra våra metoder ännu miljövänligare. Eftersom vi är en global aktör kan vi också driva fram miljövänligare lösningar inom våra verksamhetsfält.

Bestickning och korruption



Det är vår skyldighet att agera oförvitligt. Bestickning tolereras inte under några omständigheter. Vi får aldrig erbjuda, utlova eller ge några mutor inom ramen för vår affärsverksamhet och vi kommer aldrig att begära eller ta emot några mutpengar. Den är en skyldighet som gäller för (stats)tjänstemän samt för enskilda personer och organisationer inom den privata sektorn.

Umgänge med kollegor



Vi är skyldiga att behandla alla som söker arbete hos oss och våra medarbetare lika och erbjuda dem samma möjligheter att få arbete, oavsett ras, hudfärg, religion, trosinriktning, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, ålder, civilstånd, härkomst, medborgarskap, fysisk eller mental funktionsnedsättning, genetik (inklusive, men inte begränsat till, ärftliga sjukdomar), militär veteranstatus eller andra klassificeringar som skyddas enligt gällande lag.

Sekretess och dataskydd



Vi hanterar en stor mängd persondata i vårt arbete, t ex namn, kontaktuppgifter och annan information om våra gäster, kollegor, aktieägare, ägare och affärspartners. Hur dessa data hanteras bestäms av internationella dataskyddslagar. Att följa dessa lagar är en mycket viktig del av den ansvarsfulla hanteringen. Det är vår uppgift att se till så att alla som ger oss tillgång till sina data också kan lita på att vi behandlar dem på rätt sätt.



GLOBALT ANSVAR

Vi strävar efter att skapa en arbetsmiljö där människor från jordens alla hörn uppskattas och respekteras och där våra medarbetare får möjlighet att visa framfötterna. Vi verkar för mångfald och vet att uppskatta de unika kombinationer av talang, erfarenhet och perspektiv hos alla medarbetare som gör vår framgångssaga sann.

Mänskliga rättigheter

Vi tror att etik och goda affärer går hand i hand. Vi värnar mänskliga rättigheter, i synnerhet när det gäller våra kollegor, affärspartners och alla andra inom vårt verksamhetsområde.

Människovärde

För Deutsche Hospitality är respekten för människors värde mer än bara en faktor att ta hänsyn till. Det är vår skyldighet att uppfylla kraven för grundläggande mänskliga rättigheter och vi accepterar inte några former av tvångsarbete eller modernt slaveri inom vårt företag eller när vi samarbetar med någon av våra affärspartners.

Att uppföra sig rätt betyder att:

- Vi behandlar alla människor lika.
- Vi respekterar alla medarbetares organisationsfrihet.
- Vi respekterar alla medarbetares rätt att delta i kollektivförhandlingar och/eller välja (eller inte välja) representanter.
- Vi uppfyller alla löne- och ersättningskrav som regleras i lokala lagar och bestämmelser, inklusive den lagstadgade minimilönen, och erbjuder åtminstone de ytterligare förmåner som föreskrivs enligt lag.
- Vi följer alla lagar för arbetstid och erbjuder rimlig ersättning för övertidsarbete.
- Vi uppfyller alla krav på minimiålder (15 år) för de personer vi anställer och vi förväntar oss att våra leverantörer och affärspartners gör detsamma.
- Vi är stolta över att kunna anlita nya medarbetare utan några som helst begränsningar.
- Vi skapar arbetsrelationer som kommer till stånd på frivillig basis och där arbetet även kan avslutas frivilligt efter en viss tid. Ingen ska känna sig skyldig att fortsätta arbeta.
- Vi respekterar alla medarbetares rätt till obegränsad rörelsefrihet eller personlig rörlighet. Det innebär bland annat att alla id-handlingar och personliga ägodelar stannar hos medarbetarna.

Mångfald och inkludering

Vi är ett mångkulturellt företag som betjänar många olika gäster. Vi betraktar våra kollegor som unika individer och respekterar de olika idéer, nya perspektiv och den energi de tillför företaget. För att bidra till processen har vi skapat en inkluderande kultur där människor vågar vara sig själva.



ETISKT UPPFÖRANDE

Vi förväntar oss att vi själva och våra affärspartners handlar etiskt och på ett sätt som överensstämmer med fastställda riktlinjer. Våra affärsbeslut fattas alltid med största hänsyn till Deutsche Hospitalitys intressen och i enlighet med företagets övriga riktlinjer och bestämmelser.

Intressekonflikter

Allt vi gör sker med största hänsyn till Deutsche Hospitalitys intressen och vi undviker alltid intressekonflikter. Det innebär att vi inte försätter oss i situationer där personliga, familjerelaterade eller ekonomiska intressen går stick i stäv med Deutsche Hospitalitys. Det är mycket viktigt att undvika sådana konflikter för att våra leverantörer och affärspartners ska få förtroende för oss och känna sig säkra på att bli behandlade rättvist och transparent. Om du stöter på en potentiell intressekonflikt ska du genast lämna alla detaljer till din överordnade och inte själv blanda dig i den fortsatta beslutsprocessen.

Ärlighet

På Deutsche Hospitality bemödar vi oss om att vara ärliga mot våra gäster, affärspartners, konkurrenter och medarbetare. Vi vinner inget på att manipulera, försöka dölja, missbruka konfidentiell information, framställa fakta på ett felaktigt sätt eller på något annat ohederligt beteende i vår affärsverksamhet.

Inköspolicy

Vi strävar efter att vara rättvisa och opartiska i våra kontakter med leverantörer och entreprenörer. Vi försöker säkerställa att alla beslut om inköp fattas på legitima grunder enligt definierade kriterier, inklusive kvalitet, omfattning och pris. Vi håller oss till avtalsvillkoren, betalar i tid och skyddar konfidentiell information om leverantörer, entreprenörer och personer eller företag som erbjuder sina varor eller tjänster.

Företagets tillgångar

Skydda Deutsche Hospitalitys tillgångar genom att hantera dem ansvarsfullt, effektivt och enligt företagets riktlinjer. Värdena kan vara materiella eller finnas i tekniska system och immateriella tillgångar. Till materiella tillgångar räknas kontantbetalningar, inredning, inventarier och drivmedel. Tekniska system är bland annat datorer, programvaror, telefoner och nätverk. Till immateriella tillgångar hör märken, affärshemligheter, upphovsrätter, patent, logotyper samt konfidentiell eller skyddad information. Alla tillgångar måste skyddas från missbruk, skadegörelse, förskingring och stöld och får inte användas för att berika en enskild person eller i brottsligt syfte. Kom ihåg att stöld, slarv och slöseri har ett direkt inflytande på affärsresultatet.

Sociala medier

Deutsche Hospitality uppmanar alla som deltar i sociala medier att visa respekt så att Deutsche Hospitalitys rykte inte skadas och att följa gällande lagar. Var transparent och tydlig om du hänvisar till Deutsche Hospitality så att det står klart om du uttrycker dina egna åsikter eller agerar för Deutsche Hospitalitys räkning. Om du känner dig osäker på huruvida du kan publicera, vidarebefordra eller på annat sätt förmedla en uppgift ska du vända dig till en medlem av Corporate Office.

Konsumtion av berusningsmedel

Det är strängt förbjudet för alla anställda på Deutsche Hospitality att missbruka berusningsmedel.



MILJÖANSVAR

Vi är ett ansvarsfullt företag som känner att det är vår plikt och skyldighet mot kommande generationer att göra våra metoder ännu miljövänligare. Eftersom vi är en global aktör kan vi också driva fram miljövänligare lösningar inom våra verksamhetsfält.

Miljöansvar

Vi ska alltid ta hänsyn till hur miljön påverkas när vi fattar våra affärsbeslut. När vi driver våra hotell påverkas miljön och klimatet. Deutsche Hospitality är medvetet om sitt ansvar och vill med den här uppförandekoden visa att vi tar det på största allvar. Det betyder att vi inte bara följer de lagstadgade bestämmelserna, utan även försöker bidra till att utveckla en grönare och mer miljömedveten värld.

Som en del av vårt miljöansvar vidtar vi åtgärder för att skydda miljön, spara energi, motverka klimatförändringar, återvinna avfall och införa bättre miljövärdssystem. För att vi ska kunna omsätta våra planer i praktiken måste alla inse hur viktig miljöfrågan är och fungera som företrädare för dessa värderingar i sitt arbete.

Vi agerar ekologiskt hållbart och värdesätter medarbetare som engagerar sig för ständiga förbättringar.

Vi uppskattar medarbetare som engagerar sig socialt. Det innebär att man deltar i sociala aktiviteter, allmännyttiga föreningar och liknande initiativ.

Att uppföra sig rätt betyder att:

- Vi tar ansvar för vår miljö och hanterar djur och växter med omsorg.
- Vi har föresatt oss att minska vår energiförbrukning i steg med klart definierade milstolpar.
- Vi uppmanar medarbetarna att släcka lamporna när de går ut ur ett rum och att använda tekniska innovationer som nyckelkort som släcker ljuset automatiskt när en gäst lämnar sitt rum.
- Vi bemödar oss om att minska mängden avfall och att kassera det på rätt sätt.



BESTICKNING OCH KORRUPTION (1/2)

Det är vår skyldighet att agera oförvitligt. Bestickning tolereras inte under några omständigheter. Vi får aldrig erbjuda, utlova eller ge några mutor inom ramen för vår affärsverksamhet och vi kommer aldrig att begära eller ta emot några mutpengar. Den är en skyldighet som gäller för (stats)tjänstemän samt för enskilda personer och organisationer inom den privata sektorn.

Kartellagar och konkurrens

Konkurrenslagstiftningen (även kallad kartellagstiftningen) begränsar den information som får delas och påverkar vårt umgänge med konkurrenter, franchisetagare, ägare, leverantörer och andra personer. Vi ska vara rättvisa och transparenta och agera oberoende av våra konkurrenter. Våra konkurrenter kan vara stora hotellgrupper eller lokala hotellkedjor.

Att uppföra sig rätt betyder att:

- Vi inte inlåter oss i situationer som kan ifrågasättas genom att vara försiktiga när vi kommunicerar och interagerar med konkurrenter (även indirekt vid informella samtal).
- Vi gör allt som står i vår makt för att upptäcka eventuella konkurrens- eller kartellproblem på ett tidigt stadium genom att avstå från möten och aktiviteter som kan inbjuda till olämpliga samarbeten.
- Vi reagerar på olämpligt beteende och rapporterar till den person som ansvarar för regelefterlevnaden om en konkurrent stämmer träff för utbyte av information som är relevant för konkurrensen.
- Vi beräknar priser utan att bryta mot dessa regler.
- Vi sluter avtal utan att bryta mot dessa regler.

Antikorruptionslagar

Korruption (dvs. när en auktoritet eller betydelsefull part använder olagliga eller omoraliska metoder eller medel som strider mot etiska standarder) är ett brott som skadar hela samhället. Korruption är ofta ett resultat av så kallad svågerpolitik och är starkt förknippat med bestickning. Vi kan inte acceptera någon form av korruption och detsamma gäller för våra leverantörer och samarbetspartners.

Penningtvätt

Det är förbjudet i hela världen att delta i eller möjliggöra transaktioner med pengar som härrör från brottslig verksamhet.



BESTICKNING OCH KORRUPTION (2/2)

Det är vår skyldighet att agera oförvitligt. Bestickning tolereras inte under några omständigheter. Vi får aldrig erbjuda, utlova eller ge några mutor inom ramen för vår affärsverksamhet och vi kommer aldrig att begära eller ta emot några mutpengar. Den är en skyldighet som gäller för (stats)tjänstemän samt för enskilda personer och organisationer inom den privata sektorn.

Gåvor

Vi måste tänka efter mycket noga innan vi tar emot gåvor och erbjudanden om olika nöjen. Ta aldrig emot några gåvor, gratisevenemang, middagsbjudningar, nöjesarrangemang eller tjänster som kan resultera i förpliktelser för någons personliga vinning eller som kan betraktas ha ett olämpligt inflytande på en transaktion. Det passar sig bara att ta emot gåvor, biljetter till nöjesarrangemang eller restaurangbesök om värdet är ringa och det är brukligt lokalt.

I vissa länder anses det vara ett tecken på respekt och hövlighet att ta emot gåvor. Gåvor tillåts där det är vanligt och allmänt accepterat och om det inte bryter mot några lokala lagar och föreskrifter. I tveksamma fall kan du vända dig till din överordnade eller en ansvarig chef.

Observera att dricks, avgångsvederlag och vissa gåvor är skattepliktiga i vissa länder.

Att uppföra sig rätt betyder att:

- Materiella föremål ska ha ett ringa värde; mindre gåvor som t ex logotypartiklar, kalendrar, kepsar, t-tröjor, mat, vin och kaffekoppar är acceptabelt.
- När det gäller immateriella värden handlar det inte bara om det nominella värdet: dessa gåvor får inte heller vara alltför dyra eller extravaganta.
- Inbjudningar till lämpliga affärsträffar, kongresser, konferenser eller seminarier för produktutbildning kan accepteras.
- Inbjudningar till sociala eller kulturella evenemang kan accepteras om kostnaderna inte är för stora och det finns ett klart syfte med att delta, t ex för att bygga nätverk.
- Inbjudningar till sportevenemang eller andra evenemang där man måste betala inträde kan tas emot om det är brukligt inom branschen och främjar goda arbetsrelationer med kunder, producenter eller leverantörer.

Det är oacceptabelt att:

- Ta emot en hel låda dyr champagne.
- Ta emot en inbjudan till ett evenemang, inklusive inträdes- och flygbiljetter och/eller övernattnig på hotell tillsammans med sin äkta hälft.
- Ta emot en värdefull present, t ex smycken.



UMGÅNGE MED KOLLEGOR

Vi är skyldiga att behandla alla som söker arbete hos oss och våra medarbetare lika och erbjuda dem samma möjligheter att få arbete, oavsett ras, hudfärg, religion, trosinriktning, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, ålder, civilstånd, härkomst, medborgarskap, fysisk eller mental funktionsnedsättning, genetisk information (inklusive, men inte begränsat till, ärftliga sjukdomar), veteranstatus som militär eller andra klassificeringar som skyddas enligt gällande lag.

Sexuella och andra olagliga trakasserier

Det är vår plikt att skapa en arbetsmiljö utan sexuell diskriminering, utan sexuella trakasserier och utan någon annan form av olagliga trakasserier på grund av en annan persons egenskaper.

Att uppföra sig rätt betyder att:

- Förebygga oönskade händelser på arbetsplatsen med grundregler för hur gruppen ska arbeta och skapa en opolitisk arbetsmiljö som främjar öppenhet och ärlighet där samarbete och effektivitet belönas.
- Upptäcka förändringar i arbetsmiljön och uppmuntra medarbetare att tala öppet om sina funderingar över vad som händer på arbetsplatsen.
- Vara känslig, men inte överreagera, för betänkligheter vad gäller mångfald genom att omedelbart ta upp och tala öppet om problemen.
- Bidra till att skapa en vänlig och respektfull atmosfär mellan arbetskollegor.
- Alla medarbetare har rätt att tala till punkt utan att bli avbrutna.
- Alla medarbetare respekterar andras åsikter, även om man inte delar dem.

Hälsa och säkerhet

Det är vår skyldighet att ge våra medarbetare en hälsosam och säker arbetsplats där alla tillämpliga lagar följs. Medarbetarna ska vara medvetna om de säkerhetskrav och riktlinjer som påverkar deras arbete och omedelbart informera företaget, sin(a) chef(er) eller den person som ansvarar för hälsa och säkerhet vid alla omständigheter som kan leda till farliga situationer så att problemen kan undersökas och åtgärdas innan det är för sent. Chefer och arbetsledare måste ta itu med alla omständigheter som kan påverka medarbetarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen så snart de fått kännedom om problemen så att medarbetarna inte utsätts för hälsorisker och faror på grund av bristande säkerhet.



SEKRETESS OCH DATASKYDD

Vi hanterar en stor mängd persondata i vårt arbete, t ex namn, kontaktuppgifter och annan information om våra gäster, kollegor, aktieägare, ägare och affärspartners. Hur dessa data hanteras bestäms av internationella dataskyddslag. Att följa dessa lagar är en mycket viktig del av den ansvarsfulla hanteringen. Det är vår uppgift att se till så att alla som ger oss tillgång till sina data också kan lita på att vi behandlar dem på rätt sätt.

Informationssäkerhet och sekretess

Vi ansvarar alla för att skydda den information vi förvaltar. Den information som finns i Deutsche Hospitality är en tillgång som måste skyddas. Vissa typer av information, t ex personuppgifter, kan också skyddas av lagar och föreskrifter. Vi måste alla följa de lagar som gäller i olika länder och Deutsche Hospitalitys riktlinjer för informationssäkerhet, -standarder och -metoder.

Lagring av dokument

Det finns många lagstadgade regler för hur länge dokument (på papper eller elektroniska) får sparas. För att kunna följa alla dessa föreskrifter har Deutsche Hospitality utvecklat direktiv som omfattar alla typer av dokument. Alla medarbetare och företrädare för olika intressen måste följa dessa direktiv.

Vid rättsliga prövningar, pågående eller kommande utredningar, skattekontroller eller tvister är det inte tillåtet att radera några dokument.

Skydd av hotellinformation

Deutsche Hospitality hanterar en stor mängd persondata i sitt arbete, t ex namn, kontaktuppgifter och annan information om våra gäster, kollegor, aktieägare, ägare och affärspartners. Hur dessa data hanteras bestäms av internationella dataskyddslag. Att följa dessa lagar är en mycket viktig del av den ansvarsfulla hanteringen. Det är vår uppgift att se till så att alla som ger oss tillgång till sina data också kan lita på att vi behandlar dem på rätt sätt.

Dataskydd

I skyddet av personuppgifter ingår begränsad tillgång till information (t ex namn, telefonnummer, e-postadress eller kreditkortsnummer) som gör det möjligt att direkt eller indirekt identifiera en person samt villkor som definierar hur dessa data får samlas in och behandlas.

TILLÄMPA UPPFÖRANDEKODEN

Vi måste alla ta vårt ansvar, handla etiskt och skydda Deutsche Hospitalitys goda namn och rykte, men det finns ett litet antal medarbetare som bryter mot detta. Därför uppmanar vi alla som arbetar för oss att tala öppet om sina betänkligheter när det gäller etik. Anställda som tipsar oss i god tro får inte utsättas för repressalier.

Brott mot uppförandekoden

Alla som bryter mot uppförandekodens riktlinjer och föreskrifter drabbas av disciplinära åtgärder, i värsta fall uppsägning och ev. åtal, beroende på gällande lag och aktuella omständigheter. Disciplinära åtgärder kan inom lagens gränser även vidtas mot chefer och överordnade som ligger bakom, godkänner, stillatigande tillåter eller inte omedelbart rapporterar och tillmäter straff för en överträdelse.

Felaktigt beteende är handlingar som bryter mot lagar, interna riktlinjer och föreskrifter eller etiska och moraliska principer. Mer information om vilka handlingar som kan rapporteras finns på DH Speak-Up Line. Här framhävs särskilt följande beteenden, eftersom de räknas som en form av trakasserier:

- Våld, hot om våld eller ett hotfullt språk som används mot en annan person.
- Sexistiska, rasistiska, homofoba, transfobiska eller på annat sätt diskriminerande vitsar och språkbruk samt att publicera eller återge uttryckligt sexuellt eller våldsamt material.
- Personliga förolämpningar, framför allt om det gäller kön, sexuell läggning, ras, religion eller funktionsnedsättning.
- Oönskad sexuell uppmärksamhet, inklusive sexuellt laddade kommentarer, antydningar eller vitsar, olämplig beröring och sexuella närmanden.
- Avsiktlig skrämselfaktik, stalking eller förföljelse (på nätet eller personligt).

Anmäla ett felaktigt beteende

För att man ska kunna anmäla felaktiga beteenden anonymt har vi skapat DH Speak-Up Line. Det är en säker plattform online där man kan anmäla felaktiga beteenden och vara fullständigt anonym.

På DH Speak-Up Line finns även en helpdeskfunktion där man kan ställa frågor om lagar, uppförandekoden och företagets riktlinjer för att inte råka göra fel.

Vi vill uppmuntra alla att utnyttja det här nya erbjudandet och dela med sig av alla betänkligheter eller iakttagelser. På så sätt kan vi förhindra felaktiga beteenden eller åtminstone upptäcka dem i tid och kontrollera och ifrågasätta våra interna processer. Du kan vara helt säker på att de uppgifter du lämnar till DH Speak-Up Line skyddas och inte på något sätt kan härledas till din person om du vill göra din anmälan anonymt.

Undvik angiveri och medvetet falska anmälningar.

Du kommer till DH Speak-Up Line via: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

Enskilda bestämmelsers ogiltighet

Om ett villkor i den här uppförandekoden helt eller delvis blir överksam påverkas inte de övriga bestämmelserna.