

# Etiske retningslinjer **FOR VÅRE MEDARBEIDERE**

# Innledning

I din jobb kommer du av og til i en situasjon hvor det kan være vanskelig å bestemme hva som er rett eller galt. Våre etiske retningslinjer skal hjelpe deg med å ta de rette beslutningene.

De etiske retningslinjene kommer i tillegg til våre eksisterende policyer, regler og øvrige retningslinjer, og er en del av ansettelsesvilkårene i Dely.

## De interne etiske retningslinjene omfatter:

1. Våre medarbeideres opptreden
2. Korrupsjon, bestikkelser og konkurranseregler
3. Sponsing
4. Varsling
5. Vårt forhold til forretningspartnere
6. Standarder for arbeidsplassen
7. I møte med gjester
8. I møte med samfunnet



## Våre medarbeideres opptreden

- Alle medarbeidere fremmer i sin kontakt med kunder og samarbeidspartnere våre verdier: tydelig, modig, lyttende og ærlig og redelig i alle forhold.
- En medarbeider kan ikke delta i aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom bedriftens interesser og medarbeiderens interesser eller noen av medarbeiderens nærstående interesser.
- Medarbeideren kan ikke på vegne av bedriften ta beslutninger som kan påvirke medarbeiderens egne, eller noen av medarbeiderens nærståendes, økonomiske interesser.
- Medarbeiderens eventuelle eksterne engasjement må ikke være til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner som han/hun har. Slike eksterne engasjement må heller ikke undergrave tilliten til bedriften. Det skal aldri stilles spørsmål ved integriteten til oss som selskap eller noen av våre ansatte. I tvilstilfeller skal den ansatte gi informasjon om eksterne engasjement til nærmeste leder.
- Ansatte skal ikke motta gaver som overstiger en verdi på NOK 500, hvis så skjer skal gaven avklares med nærmeste leder.

## 2.

### Korrupsjon, bestikkelser og konkurranseregler

- Dely ønsker like konkurranseforhold. Vi tar avstand fra alle former for korrupsjon, prissamarbeid, bestikkelser og annen konkurransevridende virksomhet. Dette er ulovlig og skal ikke forekomme.
- Alle anskaffelser, samarbeid og avtaler skal kjennetegnes av åpne og etterprøvbare prosesser.
- Personlige utbetalinger, returprovisjoner eller bestikkelser er strengt forbudt.
- Våre medarbeidere skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler, slik som upassende gaver eller betalinger av arrangementer eller reiser. Alle gaver og sponsorarrangementer skal avklares med nærmeste leder.
- Ansatte skal aldri motta godtgjørelse for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.
- Reiseutgifter i tjenestesammenheng dekkes i henhold til vår reisepolicy.

## 3.

### Sponsing

- Alle sponsorater skal godkjennes i tråd med vår til enhver tid gjeldende fullmaktsmatrise, eller av administrerende direktør.
- Sponsorater skal primært støtte opp under vår bærekraftstrategi og ha et positivt samfunnsbidrag.
- Sponsede tiltak skal ikke prioritere enkeltpersoner med tilknytning til Dely, oppfattes som et forsøk på smøring/være konkurransevridende eller vekke negative reaksjoner hos våre kollegaer.

## 4.

### Varsling

- For å skape trygge arbeidsforhold er alle medarbeidere ansvarlig for å varsle om kritikkverdige forhold (brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer). Se Dely rutine for varsling.
- Varsling er positivt for bedriften og samfunnet og skal skje til nærmeste overordnede eller noen som har mulighet til å gjøre noe med det.
- All varsling skal behandles på en slik måte at varsleren forblir anonym (kun varsleren og mottaker av varselet vet hvem varsler er) hvis vedkommende ønsker det.
- Dely har etablert en kryptert elektronisk varslingskanal hvor ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold
- Ledelsen må ta stilling til hvordan det skal ryddes opp i saker som er varslet. Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig.

## 5.

### Forhold til forretningspartnere

- Dely vil underrette sine forretningspartnere gjennom passende kanaler om våre retningslinjer og be dem om å ta hensyn til prinsippene under alle relevante omstendigheter.
- Våre leveranser / produkter vil oppfylle avtalte standarder for kvalitet.
- Dely jobber kontinuerlig med å forbedre egen innkjøpspolicy og praksis.
- Vi skal unngå handelspartnere som har aktivitet i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.
- Dely vurderer sine innkjøp av produkter og tjenester etter blant annet følgende kriterier: Kvalitet, økonomi, etikk, miljø, ansattes behov, våre prinsipper for bærekraft og produktspesifikke krav.

## 6.

### Standarder for arbeidsplassen

- Vi skal sikre tilfredsstillende arbeidsforhold for våre ansatte, inkludert forsvarlige helse- og sikkerhetsstandarder.
- Vi tolererer ikke noen form for diskriminering, mobbing eller trakassering mot våre ansatte. Alle ansatte har krav på rettferdig og lik behandling.
- Vi respekterer organisasjonsfriheten og retten til kollektive lønnsforhandlinger. Alle ansatte har rett til å bli medlem av og danne fagforeninger.
- Vi bruker ikke noen form for tvangsarbeid.
- I henhold til internasjonale overenskomster unngår Dely å ansette mindreårige.
- Dely tilbyr adekvate lønninger som – som et minstemål – overholder lokale avtaler og bestemmelser.
- Dely støtter innføring og opprettholdelse av minstelønnsnivåer.
- De ansatte tilbys opplæring som er relevant for deres funksjon.
- Dely respekterer de ansattes personvern og beskytter aktuelle data deretter.
- Privat bruk av jobbens utstyr og materiell skal skje etter fastsatte retningslinjer og etter avtale med leder.

## 7.

### I møte med gjester

- Det er gjesten vi lever av. Våre gjester skal behandles med respekt og omtanke for sine behov og ønsker.
- Vi skal beskytte retten til personlig integritet.
- Kundenens personvern respekteres, og aktuelle data beskyttes.
- Personopplysninger skal alltid behandles etter loven.
- Vi har nulltoleranse for menneskehandel, tyveri, underslag og annen kriminalitet. I de tilfeller slike forhold oppstår er det viktig at nærmeste leder varsles / våre retningslinjer følges, slik at situasjonen kan løses.
- Klager behandles effektivt, og de anses som et verdifullt bidrag til konstant sikring av et høyt servicenivå.

## 8.

### I møte med samfunnet

- Alle som jobber i Dely har et ansvar for å ivareta bedriftens gode omdømme.
- Internetttilgangen og epostkontoen er i utgangspunktet arbeidsgivers og skal benyttes som et arbeidsverktøy. Ved bruk av internett og e-post er man en representant for bedriften. Handlinger identifiseres som bedriftens handlinger og man har derfor et ansvar for at bedriften kan stå for dette.
- Bedriften tillater privat bruk av Internett og at det sendes/mottas privat e-post, så lenge dette ikke går ut over utføringen av arbeidsoppgaver. Privat e-post bør lagres i en egen mappe som merkes "Privat". På denne måten kan arbeidsgiver, om han må inn på din epostkonto for å hente ut bedriftsinformasjon, enkelt se hva som er arbeidsrelatert og hva som er privat.
- Ansatte oppfordres til å bruke privat e-post til å kommunisere private forhold.
- Det er strengt forbudt å benytte epostkontoen til videresending eller oppbevaring av pornografisk, rasistisk eller annet ulovlig eller støtende materiale. Dersom slikt materiale mottas, skal IT-avdelingen kontaktes for at de kan vurdere å blokkere avsenderen fra våre servere. Det er heller ikke tillatt å benytte Internett til å surfe på sider med slikt innhold eller å laste ned slikt innhold.
- Sensitiv informasjon knyttet til personer eller bedriften skal ikke gå gjennom bedriftens e-postsystem. Så langt de passer gjelder disse retningslinjene også for bruk av mobiltelefon og andre elektroniske kommunikasjonsmedier som er stilt til arbeidstakers rådighet for bruk i arbeidet.
- Vi tror at tydelig og forutsigbar adferd kombinert med en åpen, ærlig og tydelig kommunikasjon er viktig for vår troverdighet og integritet.
- Uttalelser til media på vegne av bedriften skal gjøres av konsernsjef, kjededirektør eller personer som de har delegert dette ansvaret til.
- Vi skal være transparente og faktaorienterte i både intern- og eksterntkommunikasjon.
- Vi skal ikke stille opp som referansecase for saker med mindre dette er avklart på forhånd med konsernledelsen.
- Kjededirektør orienterer konsernsjef ved krisesituasjoner og ved oppseiling av større medie- og omdømmesaker.
- Ved privat bruk av sosiale medier skal konfidensialitetsforpliktelser overholdes og det skal ikke skade selskapets omdømme eller forretningsinteresser. Uttalelser på selskapets vegne er det kun autorisert personell som skal gjøre.
- Vi skal ha et godt og sunt forhold til våre konkurrenter og omtale dem på en respektfull måte. Ved eventuelt samarbeide med konkurrenter skal vi være oppmerksomme på hva vi deler av informasjon.