GROUPE DELACHAUX

Etiska riktlinjer

Vårt löfte för vardagen

PANDROL

CONDUCTIX wampfler

DCX CHROME

Who We Are

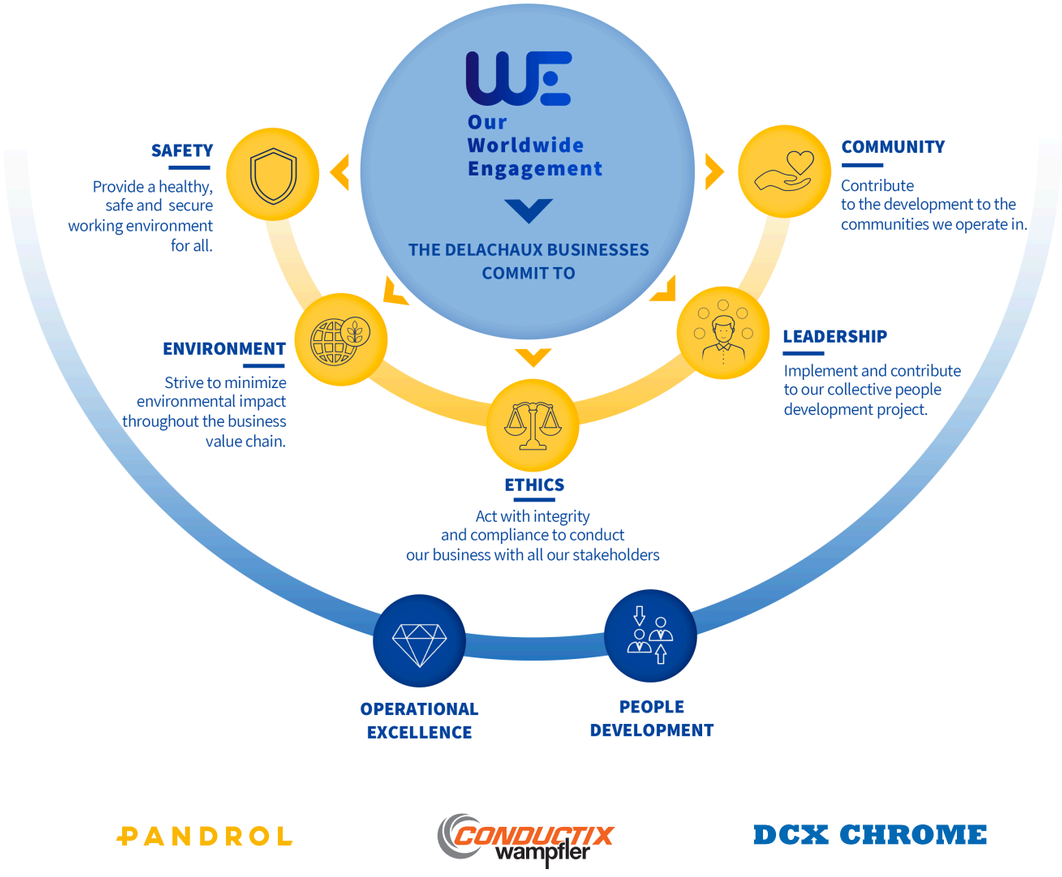
Vi är självstyrande team

I konstant utveckling

Som samarbetar för att

sätta kunden i första rummet

Som marknadsledare vill vi vara en god förebild och verka för hållbar utveckling. Vi lovar att:
- Fungera som en kraftfull och innovativ länk i våra kunders värdekedja samtidigt som vi har full kontroll över hur vår verksamhet påverkar omgivningen.
- Främja välbefinnande och framsteg för de människor som ingår i våra team och i de samhällen där vi är verksamma.



PANDROL CONDUCTIX wampfler DCX CHROME

Meddelande från CEO
Guy Talbourdet

Delachaux-koncernen har levererat lösningar till kunder jorden runt i över hundra år. Våra ledande globala varumärken (Pandrol, Conductix-Wampfler och DCX Chrome) är välkända för sin tillförlitlighet, pålitlighet och sitt nytänkande. Våra nästan 3 800 medarbetare i fler än 40 länder utgör självgående team som ständigt utvecklas och samarbetar för att sätta kunden i främsta rummet. Vi har skrivit under FN:s Global Compact-initiativ och har därmed avgett ett löfte om att agera socialt ansvarsfullt i alla länder.

Etiskt agerande är en förutsättning för att vi på lång sikt ska nå goda resultat. *I dagens värld råder ett tätt samband mellan ansvar och resultat. Marknader, kunder och regelverk blir alltmer globala. Om vi begår lagbrott eller agerar orättvist kommer vi att skada vårt goda rykte och äventyra företagets framgångar. Det är så världen ser ut idag och det är något vi måste tänka på.*

Ett etiskt agerande är först och främst en chans för oss att:

> ta kontroll över vårt gemensamma öde och förbli trogna mot Delachaux-familjens entreprenörsanda

> utveckla varaktiga relationer till kunder och leverantörer och skapa gemensamma värden samt

> ge dig möjlighet att blomstra i en respektfull miljö där du kan vara dig själv.

Det är därför du läser dessa etiska riktlinjer.

Våra etiska riktlinjer definierar och exemplifierar det beteende som förväntas av oss alla, oavsett var vi befinner oss.

Riktlinjerna beskriver översiktligt de allmängiltiga principer och värden som vi alla måste respektera. De ger dig också de verktyg du behöver för att kunna identifiera riskfyllda situationer och hitta rätt svar – för allas bästa.

Jag vill att du ska veta att du inte är ensam om du upptäcker att du befinner dig i en svår situation. Dessa etiska riktlinjer förklarar hur du kan ge uttryck för din oro och vart du kan vända dig för att få hjälp. En kultur präglad av dialog och öppenhet är nyckeln till vår framtida framgång. Det är så vi rakryggat kan fortsätta vårt arbete att på ett engagerat sätt hjälpa våra kunder och samarbeta för att försäkra oss om att Delachaux-koncernen fortsätter sin hållbara tillväxt i ytterligare hundra år.

Tack för era goda insatser.

Guy Talbourdet,
Chief Executive Officer, Groupe Delachaux, Januari 2023

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

Delachaux-koncernen är stolta över att ha skrivit under Global Compact, världens mest omfattande hållbarhetsinitiativ för företag. Det startade år 2000 och hittills har över 12 000 företag i 170 länder skrivit under programmet med de tio grundprinciperna inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

Använda de etiska riktlinjerna i ditt dagliga arbete

Använda de etiska riktlinjerna **i ditt dagliga arbete**

Vad är de etiska riktlinjerna och vem är de till för? 5
Hur ska de etiska riktlinjerna tillämpas? 5
Hur kan jag be om hjälp och uttrycka min oro? 6
Vad har chefen för roll? 7
Vilka påföljder är aktuella om man inte följer de etiska riktlinjerna? 7

Operational Excellence

Hälsa och säkerhet 9
Korrekt marknadsföringspraxis 10
Korruption och mutor 11
Representation och lobbying 12
Intressekonflikter 13
Gåvor och gästfrihet 14
Miljö 15
Företagsresurser 16
Kommunikation 17

People Development

Mänskliga rättigheter 19
Mångfald och integration 20
Motverka trakasserier 21
Integritet 22
Välgörenhet 23

> **Vad är** de etiska riktlinjerna **och vem är de till för?**

Dessa etiska riktlinjer definierar och exemplifierar det beteende som förväntas av alla Delachaux-koncernens medarbetare, oavsett var de finns och vilken typ av anställningsavtal de har. De kan också tillämpas på våra relationer till kunder, leverantörer och andra externa parter.

Den granskas en gång om året av Delachaux-koncernens kommitté för etik och efterlevnad.

Du som anställd vid Delachaux-koncernen förväntas känna till dessa etiska riktlinjer och följa dem.

Om den lokala lagstiftningen skiljer sig från de etiska riktlinjerna, vilka regler ska jag följa?

Du ska alltid välja den etiska standard som ställer de högsta kraven:

- *Om den lokala lagstiftningen är strängare än de etiska riktlinjerna, följ den lokala lagstiftningen.*
- *Om de etiska riktlinjerna är strängare än den lokala lagstiftningen, följ de etiska riktlinjerna.*

Vi respekterar alltid lagstiftningen i de länder där vi bedriver verksamhet.

> **Hur ska** de etiska riktlinjerna **tillämpas?**

Delachaux-koncernen bedriver verksamhet i många olika länder som har olika lagar, kulturer och sedvanor. Vi respekterar alltid de lagar och föreskrifter som gäller i våra värdländer.

Vi inser dock att vissa situationer är komplicerade. Dessa ”gråzoner” kan innebära problem för såväl individen som företaget. Konsekvenserna av ett felaktigt beteende kan bli mycket allvarliga och följderna kan bli omfattande för en person eller ett företag.

Syftet med dessa etiska riktlinjer är att hjälpa dig att agera på rätt sätt i sådana situationer.

På nästföljande sidor beskrivs det beteende som förväntas av Delachaux-koncernens medarbetare vid ett antal vanligt förekommande situationer. Dessutom finns länkar till koncernens policyer och procedurer på vårt intranät och på Group Sharepoint : DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.

Dessa etiska riktlinjer kan emellertid inte föregripa och åtgärda alla tänkbara situationer. Så snart du står inför en situation som inte omfattas av dessa etiska riktlinjer ska du därför börja med att fråga dig själv följande:

Svaren på dessa frågor bör ge dig en aning om vilket beslut som är det rätta. Känner du dig tveksam så ska du inte känna dig ensam. På Delachaux tycker vi att det alltid är bra att:

> berätta om problemet

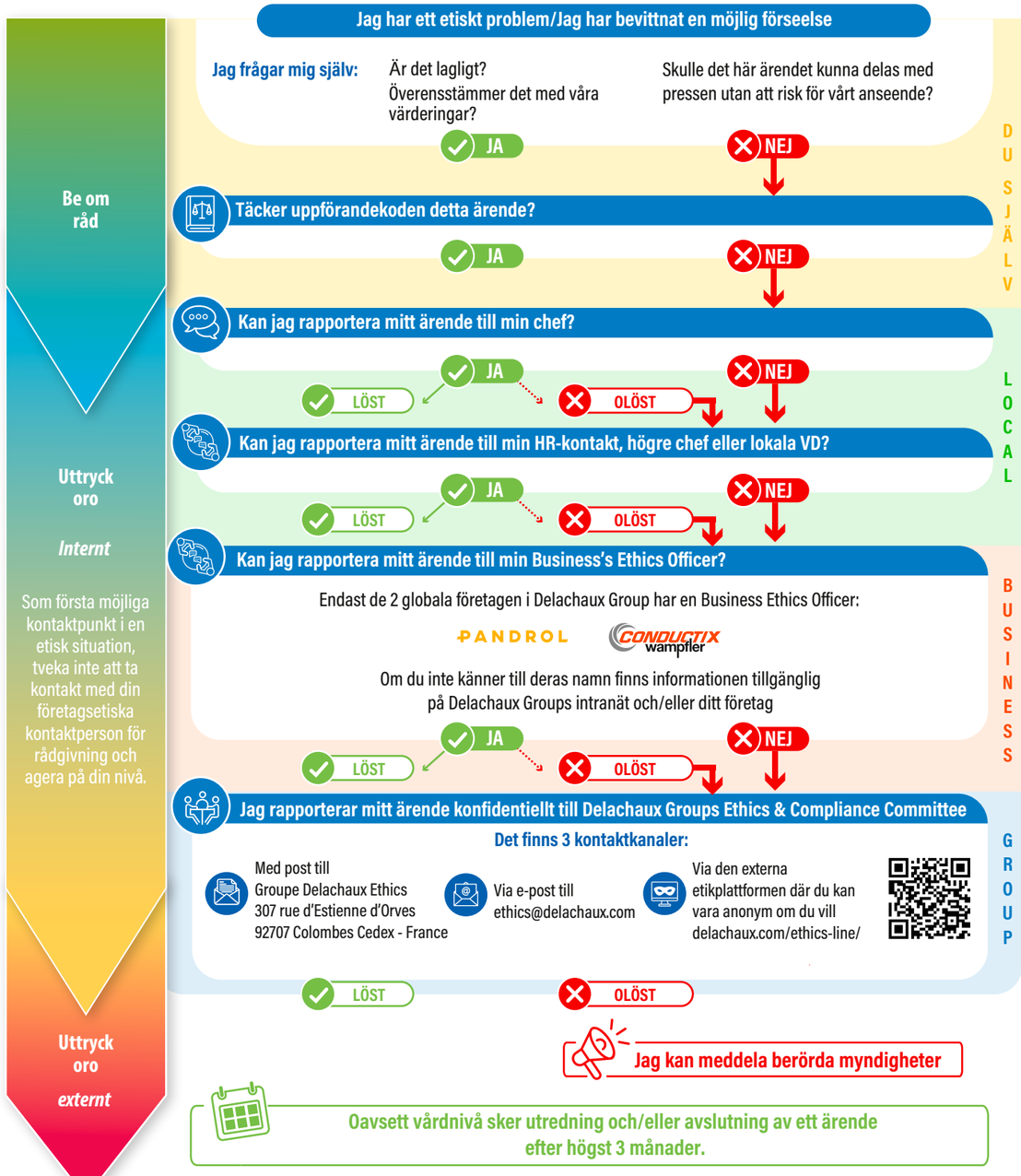
> diskutera det öppet

> och be om råd från en chef eller interna experter.

> Hur kan jag få råd och ge uttryck för min oro?

Delachaux-koncernen vill ha en öppenhjärtig kultur där medarbetarna kan känna sig fria att fråga om råd och ge uttryck för sin oro. Vi har ett gemensamt ansvar att se till att såväl vårt beteende som våra affärspartners följer dessa etiska riktlinjer.

Är du osäker på vad du ska göra eller om du i god tro ska anmäla ett beteende som strider mot dessa etiska riktlinjer? Följ då dessa steg:



Om det känns som om du inte kan tala om ditt problem eller ge uttryck för din oro på lokal nivå har du två möjligheter att göra en anmälan:

1. **Internt**
   till ethics@delachaux.com eller genom att skriva ett brev till Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANKRIKE. *Ditt meddelande kommer att behandlas konfidentiellt.*
2. **Via mellanhand**
   antingen via https://delachaux.com/ethics-line/. Du kan välja att förbli anonym, förutsatt att detta är lagligt i ditt land.

Delachaux-koncernen värdesätter öppenhet och transparens. Du kommer inte att drabbas av diskriminering eller förföljelse för att i god tro ha gett uttryck för din oro. Diskriminering och förföljelse kommer under inga förhållanden att tolereras. Var inte rädd för att ge uttryck för din oro! Du kommer att få hjälp och någon kommer att lyssna på vad du har att säga.

Vad händer när jag gör en anmälan?

Rapporter tas emot och behandlas enligt den nivå de delas på: Local, Business, Group.

Mer information finns i flödesschemat på sidan 6.

Rutinerna för att genomföra en utredning definieras i dokumentet "Group Ethics alert procedure", oavsett på vilken nivå ärendet hanteras.

Vad är det för skillnad mellan en konfidentiell och en anonym anmälan?

Alla anmälningar är konfidentiella. Det innebär att enbart de personer som faktiskt arbetar aktivt med att ta emot eller utreda anmälan får veta vem du är och vad anmälan gäller. Delachaux-koncernen vill gärna att du ger oss så mycket information som möjligt, och som du känner dig bekväm att berätta om.

Du kan förbli anonym förutom då lokal lagstiftning föreskriver något annat. Din identitet, ditt telefonnummer eller din IP-adress kommer inte att registreras eller inkluderas i några rapporter som överlämnas till Delachaux-koncernen. Det viktigaste är problemet som anmäls, inte vem som anmäler det. Framför allt ska du inte vara rädd för att drabbas av några konsekvenser på grund av att du har gett uttryck för din oro.

Vad är "god tro"?

God tro innebär att du har uppgett information som du just då tror är fullständig, ärlig och korrekt, även om det senare visar sig att du har haft fel. Det innebär också att anmälningar som görs i "ond tro" och visar sig vara av förtalskaraktär kan leda till påföljder.

Vad har chefen för roll?

Din chef är din primära kontaktperson om du har frågor om vad som är ett adekvat beteende. Om du tycker att du inte kan prata med din chef om din oro, följ då anvisningarna på föregående sida.

När du är chef för andra människor måste du också:

- > föregå med gott exempel
- > agera som en förebild
- > sträva efter att inge förtroende
- > vara öppen för att föra en dialog med ditt team.

Du måste också säkerställa att ditt team har läst dessa etiska riktlinjer och följer dem. Du förväntas däremot inte kunna besvara alla tänkbara frågor. Följ därför gärna proceduren för att rapportera etiska frågor och, som första kontaktpunkt, vänd dig till din egen chef eller din företagsetiska kontaktperson för rådgivning och agera på din nivå.

Vilka påföljder är aktuella om man inte följer de etiska riktlinjerna?

Alla överträdelser av dessa etiska riktlinjer kan leda till problem för dig och/eller företaget. Underlåtenhet att följa dessa etiska riktlinjer kan i slutänden innebära straffrättsliga påföljder och/eller skada företagets rykte som en respektabel affärspartner.

Beteenden som strider mot de etiska riktlinjerna kommer att åtgärdas i enlighet med lokala HR-policyer. Tänkbara påföljder kan vara:

- > muntlig erinran
- > skriftlig erinran
- > avstängning eller
- > uppsägning.t.

Procedur för socialt ansvarstagande (CSR) (på engelska)

Operational Excellence

Verksamhetsoptimering innebär att vi ska fungera som en stark och innovativ länk i våra kunders värdekedja samtidigt som vi har full kontroll över hur vår verksamhet påverkar omgivningen.

Hälsa och säkerhet

Vi har rätt till en hälsosam, säker och trygg arbetsmiljö och vi är skyldiga att bidra till en sådan.

Korrekt marknadsföringspraxis

Vi konkurrerar på ett rättvist sätt och bidrar till att förbättra branschens etiska standarder.

Korruption och mutor

Vi bekämpar alla former av korruption, inklusive mutor.

Representation och lobbying

Alla som arbetar för vår räkning och representerar oss ansvarar för att tillämpa samma standarder som vi gör.

Intressekonflikter

Vi informerar alltid om huruvida det föreligger tänkbara intressekonflikter.

Gåvor och gästfrihet

Vi vare sig ger eller tar emot gåvor på ett sätt som kan skapa misstankar om mutor eller intressekonflikter.

Miljö

Vi strävar efter att minimera vår inverkan på miljön i hela värdekedjan.

Företagsresurser

Vi använder företagets resurser på ett ärligt och effektivt sätt.

Kommunikation

Vi skyddar företagets goda rykte.

> Hälsa och säkerhet

Vi har rätt till en hälsosam, säker och trygg arbetsmiljö och vi är skyldiga att bidra till en sådan.

Som anställd vid Delachaux-koncernen har du rätt till en hälsosam, säker och trygg arbetsmiljö.

Du måste känna till och ha utbildning om de lagar och bestämmelser som reglerar hälsa och säkerhet i arbetet.

Du måste:

- Vidta alla rimliga försiktighetsåtgärder för att vidmakthålla en säker och hälsosam miljö.
- Omedelbart göra en anmälan till arbetsplatsens säkerhetschef eller ledning om alla olyckor (oavsett deras omfattning), beteenden, installationer eller föremål som sannolikt kan utgöra en risk för säkerheten på arbetsplatsen.
- Följa alla säkerhetsinstruktioner och varningar.
- Alltid använda skyddsutrustning i områden där detta anges vara obligatoriskt.
- Säkerställa att dina handlingar inte utsätter dig själv eller andra för risk.
- Känna till vad du ska göra om en nödsituation uppstår på din arbetsplats.

Säkerhet är också högt prioriterad vid affärsresor och teammöten.

CEO besöker vår anläggning idag. Jag har ett möte inplanerat med honom, men jag är försenad. På vägen till mötesrummet märker jag att golvet är halt. Vad ska jag göra?

Någon kan halka och göra sig illa. Detta är ett säkerhetsproblem. Du måste först markera faran (till exempel med en varningskon) eller lösa problemet och därefter gå till ditt möte. Du måste sätta säkerheten främst. Det är viktigast av allt.

Min chef insisterar på att jag använder handskar eftersom arbetsbeskrivningen kräver det. Jag har jobbat här i 20 år, jag har aldrig använt handskar och ingenting har någonsin hänt. Jag tänker bara använda handskarna när chefen är inärheten och sedan ta av mig dem igen. Är det OK?

Du bör prata med din chef om ditt bekymmer så att ni komma överens om hur problemet ska lösas. Är du chef måste du se till att ditt team förstår och stöttar dina rekommendationer. I annat fall är risken stor att din arbetsplats blir en plats där människor låtsas. Säkerhet handlar inte om att låtsas göra någonting. Säkerhet är engemensam kultur som alla förstår och tillämpar.

> Korrekt marknadsföringspraxis

Vi konkurrerar på ett rättvist sätt och bidrar till att förbättra branschens etiska standarder.

Vi respekterar alla intressenter i branschen, inklusive våra konkurrenter. Vi behandlar dem så som vi själva vill bli behandlade. Det ligger i vårt intresse att branschen har en god affärssed. Som branschledare är det vår uppgift att föregå med gott exempel och överträffa våra konkurrenter både på det juridiska och det etiska planet.

Vi kommer inte med överdrivna påståenden och vi använder inte vilseledande reklam. Våra produkter och tjänster måste sälja sig själva på egna meriter och kvaliteter. Vi kommer inte med felaktiga eller nedsättande kommentarer om konkurrenternas produkter eller tjänster.

Vi delar aldrig med oss av konfidentiell information som till exempel priser eller försäljningsvillkor till konkurrenter. Vi ingår aldrig några avtal med konkurrenter, vare sig formella eller informella, skriftliga eller muntliga, om att:

> göra överenskommelser om priser eller andra försäljningsvillkor

> samordna anbud

> dela upp kunder, försäljningsområden eller produktlinjer sinsemellan.

Vi samlar endast in underrättelser om konkurrenter på lagligt sätt, till exempel från rapporter, branschtidskrifter, offentliga anföranden och från kunder i samband med matchning av erbjudanden från konkurrenter.

Jag träffade nyss en säljare från en konkurrent på en mässa. Jag har känt honom/henne i tio år, och vi har blivit vänner. Vi brukar alltid ta ett glas efter mässan. Vi pratar förstås om många olika saker, bland annat affärer. Är det tillåtet?

Ni kan vara vänner, men om ni pratar affärer måste du vara försiktig så att du inte delar med dig av några uppgifter som kan strida mot konkurrenslagstiftningen. Detta gäller bland annat priser, volymer och allmänna marknadsvillkor. Brott mot sådan lagstiftning kan leda till allvarliga rättsliga påföljder för vårt företag och du och din vän kan bli åtalade för brott. Om du är tveksam bör du be företagets juridiska avdelning om hjälp. Om du misstänker brott mot konkurrenslagstiftningen måste du rapportera detta omedelbart.

Jag fick av misstag ett e-postmeddelande från en kund som egentligen var avsett för en konkurrent. Det innehåller all deras prissättning för ett kommande anbud! Jag vill berätta för mitt team eftersom det är värdefull information. Jag har ju inte stulit informationen, så är det lagligt?

Du får inte utnyttja konfidentiell information, inte ens sådan som du har delgetts av misstag, eftersom detta skulle innebära ett brott mot konkurrenslagstiftningen. Du ska meddela din kund att de har gjort ett misstag och sedan radera e-postmeddelandet. Om du känner dig tveksam, kontakta företagets juridiska avdelning.

Jag har anställt en person som tidigare jobbade för en konkurrent. Branschen är liten, och folk flyttar fram och tillbaka mellan företagen. Får jag be personen att dela med sig av information från konkurrenten?

Nej. När du anställer en person ska du först och främst utgå från hans/hennes färdigheter och inte från att han/hon kan ha tillgång till potentiellt konfidentiell information från en konkurrent.

> Korruption och mutor

Vi bekämpar alla former av korruption, inklusive mutor.

Korruption är skadlig för de samhällen där vi är verksamma och kan skada företagets goda rykte. Oavsett var i världen du befinner dig styrs du av lagar mot korruption.

Korruption avser olagligt eller olämpligt beteende som syftar till att skaffa sig fördelar med otillåtna medel.

Exempel på olika typer av korruption:

> mutor
> maktmissbruk
> utpressning
> bedrägeri
> svikligt förfarande
> hemligt samförstånd
> karteller
> förskingring
> penningtvätt.

Av dessa definieras ”mutor” som små betalningar som görs för att påskynda rutinmässiga myndighetsåtgärder, till exempel att utfärda tillstånd eller frisläppa varor som hålls kvar av tullen. Vi godkänner inga former av ”mutor” utom under extrema förhållanden när en person inte har annat alternativ för att skydda sig mot förlust av liv, hälsa eller frihet (utpressning).

Om du får kännedom om någon tänkbar eller faktisk överenskommelse som kan utgöra korruption ska du omedelbart anmäla detta i enlighet med proceduren för den etiska hjälplinje som beskrivits på sidan 6.

Du måste vara ännu mer försiktig vid kontakter med statstjänstemän. Detta är en mycket bred definition som omfattar alla personer som:

- arbetar för eller representerar en myndighet eller en statligt ägd/kontrollerad enhet
- är en representant för offentliga internationella organisationer
- är anställda vid tillsynsmyndigheter eller -departement.

Om du är tveksam, kontakta den juridiska avdelningen eller CSR-chefen.

Procedur för arbete mot korruption (på engelska)

En tjänsteman från arbetsmarknadsmyndigheten kom till kontoret för att göra en oanmäld inspektion. Han/hon upptäckte att vi inte följer lagen. Han/hon hävdar sig ha befogenhet att stänga vår anläggning om vi inte betalar honom/henne 1 000 euro kontant. Vårt produktionsschema är snävt och vi har ingen tid att förlora. Kan jag betala honom/henne?

Nej! En tjänsteman från arbetsmarknadsmyndigheten är en statstjänsteman. Det vore olagligt att betala honom/henne. Kravet kan också vara en form av utpressning. Den lämpliga reaktionen är att vara så öppen som möjligt. Prata med din chef, med hans/hennes chef. Om du tvingas betala, be om kvitto.

Ni säger att vi måste bekämpa alla typer av korruption. Det låter toppen i teorin, men ibland kräver verkligheten att vi solkar ner oss lite, annars blir det konkurrenterna som tar hem affärerna. Det vet vi ju alla hur det funkar.

Människor har många ursäkter för att rättfärdiga korruption:

- självberättigande (så har vi alltid gjort …)

- kulturell vana (det är så det funkar här …)

- vinnarkänsla (man kan bara vinna om …).

Faktum är att du både bryter mot lagen och främjar korruption genom att göra så här. Du är ALDRIG ensam och det finns ALLTID andra alternativ än korruption. Så fort du känner dig obekväm ska du vända dig till din chef eller korruptionsexpert för att få råd.

Vi förlorade nyss ett stort projekt från det lokala järnvägsbolaget. Jag har hört att våra konkurrenter bjöd cheferna på järnvägsbolaget på middag flera gånger, plus betalning i kontanter, och det kunde inte vi göra på grund av vår korruptionspolicy. Det är inte rättvist!

Vi anstränger oss allihop för att följa principerna för rättvis konkurrens. Vi måste försöka förstå varför vi förlorade innan vi tar för givet att våra konkurrenter betett sig oetiskt. Om vi kan bevisa att konkurrenten bröt mot lagen ska vi kontakta en juridisk rådgivare för att få veta vad som är lämpligt att göra.

> Representation och lobbying

Alla som arbetar för vår räkning och representerar våra intressen ansvarar för att tillämpa samma standarder som vi gör.

Vi förlitar oss på en mängd externa parter och mellanhänder för viktiga affärsuppgifter. Vi måste försäkra oss om att de agerar på ett etiskt sätt, även om de inte är en del av vårt företag. Om de agerar felaktigt kan det skada vårt goda rykte eller göra oss straffrättsligt ansvariga.

Framför allt måste vi vara ytterst försiktiga när vi arbetar med agenter eller andra mellanhänder som anlitats för att införskaffa order och tillstånd, inklusive:
> säljare
> tulltjänstemän
> advokater
> lobbyister samt
> konsulter.

Vi anlitar aldrig någon för att göra vårt ”smutsiga arbete” och vi måste känna till vad mellanhänderna gör för vår räkning.

Vi engagerar oss inte i politiska aktiviteter i företagets namn eller på arbetsplatsen. Vi använder inte företagets medel för att ge politiska bidrag.

Vi kan bedriva lobbying direkt eller indirekt (till exempel via branschorganisationer). Lobbying innebär att bidra till den offentliga beslutsprocessen avseende lagar och regleringar som sannolikt kommer att påverka vår verksamhet. Syftet är att försäkra oss om att beslutsfattarna förstår följdverkningarna av sådana bestämmelser.

Du kan dela med dig av dessa etiska riktlinjer till tredje part och erbjuda dem att läsa dem.

Procedur för hantering av försäljningsagenter (på engelska)

Jag vill sälja mina produkter på en ny marknad, och allt som behövs är ett certifikat från den nationella tekniknämnden. Det tar längre än väntat, och min chef trycker på för en lansering. Jag har träffat en mellanhand som säger att han/hon kan skynda på certifieringsprocessen. Han/hon begär 80 000 euro, fast det normala priset är 8 000 euro. När jag frågar varför säger personen att det är den ”vedertagna processen”. Vad ska jag göra?

Att arbeta med den här mellanhanden innebär helt klart en stor korruptionsrisk (se avsnittet Korruption och mutor på sidan 11). Du måste alltid veta vad din representant gör för din räkning. Oaktsamhet eller att ha blundat för det uppenbara är aldrig ett godtagbart försvar i domstolen. Du måste diskutera frågan med din chef och alltid välja det mest etiska alternativet.

Vi har samarbetat med samma försäljningsagent i över 20 år. Han/hon har alltid varit duktig på att ta hem nya affärer. Men jag blev ändå förvånad över den provision han/hon får. Efter att ha gjort förfrågningar hos juristteamet upptäckte vi att vi aldrig skrivit något avtal med honom/henne. Om vi gör några förändringar är jag rädd att vi kanske förlorar honom/henne. Vad ska vi göra?

Vi måste alltid skriva avtal med våra mellanhänder, i synnerhet försäljningsagenter. Det är välkänt att agenter ofta är omfattande kanaler för mutor. När relationen formaliseras genom ett avtal skyddas både agenten och företaget. Provisionssatser och belopp som betalas till agenter ska följa koncernens rutin för befogenhetsgränser.

Borgmästaren i vår stad ställer upp för omval. En medlem från hans/hennes team kom till vår anläggning för att be om ett ekonomiskt bidrag till kampanjen. Han/hon menade att det vore i vårt bästa intresse att skänka ett avsevärt belopp. Vad ska jag säga?

Vi använder aldrig företagets medel för politiska ändamål. Detta kan betraktas som korruption av statstjänstemän, och detta är ett brott (se avsnittet Korruption och mutor på sidan 11). Det är också ett brott – nämligen utpressning – om denna person insisterar på att du ska göra en donation eller underförstått hotar dig om du inte gör det. Du får aldrig ge vika för utpressning. Du ska alltid rådfråga den juridiska avdelningen eller CSR-chefen.

> Intressekonflikter

Vi informerar alltid om huruvida det föreligger tänkbara intressekonflikter.

Vi har alltid en skyldighet att agera i Delachaux-koncernens bästa intresse. Intressekonflikter uppstår när våra personliga intressen eller en närståendes intressen står i strid med koncernens intressen.

Du måste kunna känna igen och informera om tänkbara intressekonflikter. En intressekonflikt innebär inte nödvändigtvis ett brott mot de etiska riktlinjerna. Om du däremot inte informerar om situationen eller döljer den kan det leda till påföljder för din del.

Du kan diskutera tänkbara intressekonflikter med:
> din HR-kontakt
> din chef
> din juridiska rådgivare eller
> den ovannämnda etiska hjälplinjen.

För att avgöra om det föreligger en intressekonflikt som du måste informera om, ställ dig följande frågor:
> Påverkar mina externa intressen, eller tycks de påverka, min förmåga att fatta affärsmässiga beslut?
> Kan jag dra fördel av min inblandning i den här situationen? Kan en vän eller släkting dra fördel av den?
> Om jag deltar i denna aktivitet, kan det påverka min förmåga att utföra mitt arbete?
> Gör den här situationen att jag sätter mina egna intressen framför företagets?
> Om situationen blev allmänt känd, skulle den få mig att känna mig generad? Skulle det vara besvärande för Delachaux?

Vanliga situationer när en intressekonflikt kan uppstå är när du (eller någon närstående):
> har ett ekonomiskt intresse i ett konkurrerande företag, en leverantör eller en kund
> ägnar dig åt aktiviteter som konkurrerar med, eller tycks konkurrera med, företagets intressen
> använder företagets tillgångar, information eller resurser för egen eller andras vinning
> anställer, övervakar eller har en direkt eller indirekt rapporteringsväg till en familjemedlem eller en person som du har en kärleksrelaterad relation till
> har en extern anställning som negativt påverkar dina prestationer på arbetet eller som stör ditt yrkesmässiga ansvarstagande.

Vi ska anställa en ny försäljningschef. En av mina vänner jobbar på ett bemanningsföretag som inriktar sig på säljchefer. Kan jag ge hans/hennes kontaktuppgifter till min lokala HR? Är det en intressekonflikt?

Det kan visserligen vara till fördel för företaget om du utnyttjar ditt personliga eller professionella nätverk, men att rekommendera en viss person kan innebära en intressekonflikt. Följande frågor kan hjälpa dig att se skillnad på nätverkande och en intressekonflikt:
> *obbar du på försäljningsavdelningen?*
> *Ligger det i ditt personliga intresse att arbeta med det här bemanningsföretaget?*
> *Tvingar du din lokala HR att arbeta med den här personen?*

”Närstående” är ett väldigt brett begrepp. Vad betyder det egentligen?

Att identifiera en intressekonflikt innebär ofta att vi måste använda vårt omdöme. Däremot kan sägas att ”en närstående person” betyder:
> *För det första vänner och familj.*
> *Mer generellt kan det sägas vara personer som har en tillräckligt nära relation till dig som gör det möjligt för dem att:*
- påverka din förmåga att fatta objektiva beslut
- påverka ditt omdöme.

En av våra leverantörer är på väg att noteras på börsen, och jag skulle vilja köpa några aktier. Det är ett gediget företag med bra produkter, och jag är säker på att det är en god investering. Kan jag det?

Trots att du bara skulle ha en ekonomisk roll i det hela kan det handla om en intressekonflikt, beroende på vad du har för relation till företaget.

Har du …
> *direktkontakt med dem?*
> *ett jobb på inköpsavdelningen?*

Ställ dig dessa frågor och diskutera sedan problemet med din chef eller sök juridisk rådgivning.

> Gåvor och gästfrihet

Vi vare sig ger eller tar emot gåvor på ett sätt som kan skapa misstankar om mutor eller intressekonflikter.

Sedvänjan att ge eller ta emot gåvor eller utöva affärsmässig gästfrihet (bjuda på måltider, underhållning) är laglig och vanlig i många länder.

Vissa gåvor kan emellertid ge intryck av att de är ämnade att påverka mottagarens bedömningsförmåga och beslut, i syfte att vinna en otillbörlig fördel. Du måste vara mycket försiktig vad gäller gåvornas typ, omfattning, sammanhang och frekvens.

De kan annars anses vara mutor och både du och företaget kan bli straffrättsligt ansvariga. En muta är något av värde som utlovas eller överlämnas för att man vill skaffa sig en otillbörlig fördel.

Därför ska du alltid använda ditt omdöme så snart du får/ger en gåva och ställa dig själv följande frågor:
> Skänker jag den här gåvan för att skaffa mig en viss fördel?
> Är det sannolikt att den här gåvan påverkar mina affärsmässiga beslut?
> Hur skulle det uppfattas om det offentliggjordes?

Om du inte känner dig säker på om gåvor och underhållning är lämpligt, diskutera detta med din chef och säkerställ att beslut fattas på ett fullständigt transparent sätt.

Gåvor och gästfrihet måste godkännas och redovisas korrekt. Gåvor bestående av likvida medel eller motsvarigheter till likvida medel (presentkort), oavsett belopp, är absolut förbjudna.

Tänk på att det kan vara olagligt att ge eller erbjuda ens den enklaste gåva eller måltid till en statstjänsteman. Du måste be din chef eller en juridisk rådgivare om tillstånd innan du bjuder en statstjänsteman på något. När det gäller definitionen av ”statstjänsteman”, se avsnittet Korruption och mutor på sidan 11.

Jag ska träffa en kund för att prata om ett stort projekt som ska dra igång. Jag skulle vilja bjuda honom/henne på lunch efter mötet på en restaurang i närheten. Jag vet att jag måste vara försiktig, och därför valde jag en väldigt ordinär restaurang. Är det OK?

Det är inte bara gåvans värde som måste beaktas. I det här fallet är tidsperspektivet av betydelse. Under en anbudsprocess måste du avstå från alla handlingar som kan uppfattas som bestickning. Vi rekommenderar att du väntar med lunchen till efter att ett slutgiltigt beslut har fattats.

Jag förhandlar om ett nytt kontrakt med en kund. Min kontakt vägrar att titta närmare på vårt förslag och menar att våra konkurrenter är ”trevligare” mot honom. Jag antar att han/hon vill ha något av mig, men han/hon har inte bett om något specifikt. Vad ska jag göra?

Du ska till att börja med prata med din chef för att be om råd. Det verkar onekligen som om den här personen ber om pengar under bordet eller andra otillbörliga förmåner. Det är möjligt att du också borde rapportera din kontaktpersons agerande till dennes chef eftersom detta är olagligt. Du får under inga omständigheter falla för frestelsen eftersom du då kan bli anklagad för bestickning. Ärliga förhandlingar utgår från våra produkters kvalitet och det värde de erbjuder kunderna, inte från vår villighet att ge presenter till deras anställda.

En av våra leverantörer skickar oss en chokladkartong varje jul. Borde vi neka att ta emot den?

Att ge julklappar är en vedertagen vana i många länder i västvärlden. Du kan ta emot presenten förutsatt att leverantören inte deltar i en upphandling just då. Om du känner dig obekväm med situationen kan du:
> dela med dig av chokladen till kollegorna
> I otta ut chokladen
> skicka tillbaka chokladkartongen med en förklaring.

Gåvo- och inbjudningspolicy (på engelska)

> Miljö

Vi strävar efter att minimera vår inverkan på miljön i hela värdekedjan.

We respect the environmental laws and regulations in every country in which we operate.

When designing products, we try to establish the environmental footprint and minimise natural resource consumption.

When manufacturing products, we reduce the quantity of water and energy inputs. We promote the use of renewable energy and recycling of waste.

As a Delachaux employee, I try to be aware of the environmental impacts of my actions and seek to minimize them.

Vi håller på att konstruera en ny produkt, och jag har hittat ett material med bättre miljöprestanda. Det är dock dyrare än standardkomponenterna, och prispressen från kunderna är stor. Vad ska jag göra?

Till att börja med är det mycket bra att du lyckades bestämma miljöavtrycket för din produkt. Det gör att du kan fatta väl underbyggda beslut när du väljer mellan olika alternativ. Pris, kvalitet, säkerhet och miljöavtryck är viktiga kriterier vid produktdesign. Du bör diskutera med din chef om hur ni ska hitta den bästa möjliga balansen. Tänk också på att miljövänliga alternativ inte alltid är dyrare!

Jag läste i en lokaltidning att ett uppstartsföretag tillverkar golvplattor av avfall. Vår fabrik tillverkar massor av sandformar som slängs som vanligt avfall. Borde jag titta närmare på det här?

Absolut! Något som är avfall för oss kan vara en resurs för andra. Du bör ta kontakt med det här uppstartsföretaget eller tipsa berörda kollegor om det. Det kan både spara pengar och minska vår miljöpåverkan!

> Företagsresurser

Vi använder företagets resurser på ett ärligt och effektivt sätt.

Resurser avser både fysiska resurser och immateriella tillgångar.

Du får endast använda företagets resurser för legitima affärsändamål och du måste skydda dem från stöld, förlust, skada eller missbruk. Felaktig användning av företagsresurser skadar oss alla och påverkar Delachaux-koncernens verksamhet och ekonomiska resultat negativt.

Även om vi använder en del av de här resurserna hela tiden och ibland även utanför kontoret (bärbar dator, mobiltelefon, kopieringsmaskin) måste vi hålla i minnet att de är företagets egendom.

Vi bör också ha som mål att hitta en lämplig balans mellan arbete och fritid, och enbart använda dessa resurser under arbetstid.

Får jag använda företagets bärbara dator för att kontrollera min personliga e-post eller surfa på nätet för personliga ändamål?

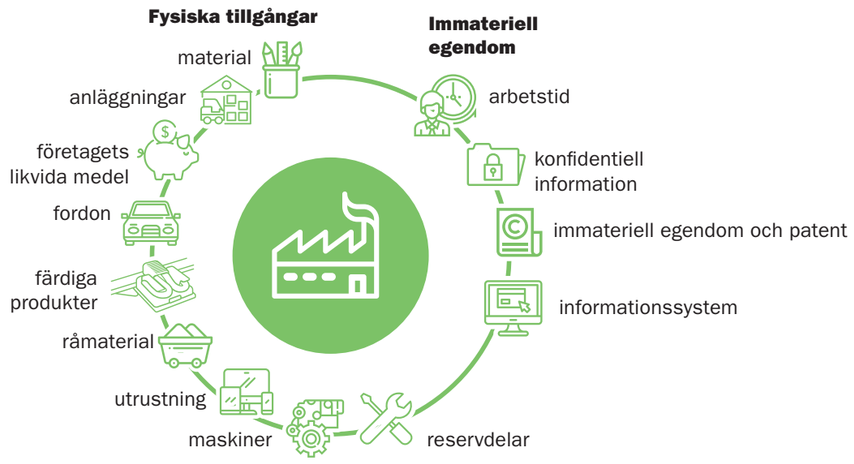
Du kan använda din bärbara dator för personliga ändamål förutsatt att det bara sker ibland och i rimlig omfattning och inte stör ditt arbete.

Det står travar med lastpallar utanför fabriken som ska till soptippen. Jag vet någon som vill köpa dem. Kan jag sälja pallarna och få provision?

Återanvändning är alltid ett bättre alternativ än soptippen. Du bör därför diskutera den här möjligheten med din platschef och undersöka om det finns regler som förhindrar detta. Tänk dock på att den här typen av gods tillhör företaget. Du får därför inte sälja dem på egen hand eller få provision på affären.

En av våra leverantörer har tagit fram en app som gör det enklare att spåra produkterna. Man skannar en QR-kod och får då mängder av information om anskaffning och miljöpåverkan. Tyvärr så är min jobbmobil inte en smartphone. Min chef rådde mig att använda min egen smartphone. Är det OK?

Arbetsgivaren ansvarar för att ge dig de resurser du behöver för att du ska kunna göra ditt jobb. Din chef får inte be dig att använda dina personliga resurser för att utföra arbetsrelaterade uppgifter. Om den här appen är nödvändig för ditt jobb bör du tillsammans med din chef hitta en lösning så att du kan utföra dina arbetsuppgifter (skaffa en smartphone som jobbmobil, använda en datorversion av applikationen eller liknande).



> Kommunikation

Vi skyddar företagets goda rykte.

Informationsdelning är väldigt viktig i dagens värld. Delachaux-koncernen uppmuntrar till regelbunden intern kommunikation i form av möten, telefonsamtal och nyhetsbrev.

Glöm inte bort att information är värdefull. Att utan tillstånd lämna ut konfidentiell information kan skada vårt goda rykte och få stora affärsmässiga konsekvenser.

Konfidentiell information är all icke-offentlig information som vi använder för kommersiella, PR-relaterade, branschmässiga eller ekonomiska ändamål och som en konkurrent kan utnyttja till sin fördel.

Endast specifika utsedda talespersoner får prata med pressen eller delge annan part ekonomisk information. Om en journalist kontaktar dig ska du hänvisa denne till platschefen, till din chef eller kommunikationsteamet.

Du får endast delge annan part sådan information om Delachaux Group som är offentlig, till exempel uppgifter som är allmänt tillgängliga på företagets webbplats, i den officiella koncernpresentationen eller i årsredovisningen.

Var försiktig när du använder sociala medier som LinkedIn, Facebook och Twitter. Om du använder personliga konton i sociala medier måste du klargöra att du inte talar för företaget, och att de åsikter du ger uttryck för är dina personliga. Du får inte lägga upp bilder eller videoklipp föreställande företaget om du saknar rätt att göra detta.

Jag har blivit ombedd att hålla ett föredrag om mitt jobb på min gamla skola. Borde jag tacka nej eftersom jag inte är en officiell talesperson för företaget?

Du kan absolut hålla ett föredrag! Det är alltid hedrande att bli tillfrågad om att berätta om företaget, och dessutom en god möjlighet. Dock får du bara använda offentligt tillgänglig information.

Var försiktig så att du inte råkar avslöja något konfidentiellt, till exempel kommande projekt, produkter eller ekonomiska resultat. Känner du dig tveksam, kontakta kommunikationsteamet.

Jag har läst definitionen av ”konfidentiell information”, men den känns ganska vag.

Vad som utgör konfidentiell information kan definitivt variera beroende på sammanhang. Du bör alltid fråga dig själv huruvida du har rätt att avslöja en viss uppgift, och fundera över de eventuella följderna av att göra detta. Känner du dig tveksam, be din chef eller kommunikationsteamet om råd.

Vår marknadsföringschef bjöd in oss till företagets LinkedIn-grupp. Han/hon ber oss att gilla och dela inlägg, men det känns inte riktigt bra för mig att göra det. Jag är mån om mitt privatliv. Vad ska jag göra?

Dina konton för sociala medier är din personliga egendom, och tillhör inte företaget på minsta vis. Det är därför fullständigt upp till dig huruvida du vill gilla eller dela företagets inlägg.

Kommunikationspolicy

People Development

Arbetet med personlig utveckling går ut på att främja välbefinnande och framsteg för de människor som ingår i våra team och i de samhällen där vi är verksamma.

Mänskliga rättigheter

Vi respekterar alltid mänskliga rättigheter och är alltid uppmärksamma på tecken på kränkningar av mänskliga rättigheter.

Mångfald och integration

Vi är en inkluderande arbetsgivare som tillämpar en politik för lika möjligheter. Vår anställningspolicy bygger på kompetens, yrkeskunnande och prestationsförmåga.

Motverka trakasserier

Vi värdesätter rätten till respekt och mänsklig värdighet. Vi arbetar för att motverka alla former av trakasserier och våld.

Integritet

Alla har rätt till respekt för den egna integriteten och måste vara försiktiga med sina personuppgifter.

Välgörenhet

Vi spelar en aktiv och positiv roll i lokalsamhället.

> Mänskliga rättigheter

Vi respekterar alltid mänskliga rättigheter och är alltid uppmärksamma på tecken på kränkningar av mänskliga rättigheter.

Vi skyddar och främjar grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen och i vår leveranskedja.

Vi förbjuder barnarbete och respekterar en minimiålder för anställning i enlighet med Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner: Minst 15 år – och 18 år för alla typer av arbete som kan äventyra ungdomars hälsa, säkerhet eller moral.

Tvångsarbete, slavarbete och människohandel är förbjudet.

Vi tittar alltid efter tecken på brott mot mänskliga rättigheter i vår leveranskedja.

Anställningspolicy (på engelska)

Delachaux-koncernen tillämpar:

- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner om genomsnittlig ålder för tillträde till arbete (konvention C138), tvångsarbete (konventionerna 29 och 105), barnarbete (konvention 182).

Min kollegas 14-årige son har fått sommarjobb och ska vara tre veckor i verkstaden. Så här har vi alltid gjort. Kan det här betraktas som barnarbete?

Bara för att en praxis verkar normal gör den inte laglig. Det är förbjudet att anställa personer under 15 år, förutom under vissa väldefinierade omständigheter enligt lokala bestämmelser. Du bör kontakta din lokala HR-avdelning och berätta om detta.

Jag har en nyanställd person som rekommenderats av ett bemanningsföretag. I hans CV står det att han är 19, men han ser yngre ut. Vad ska jag göra?

Du måste verifiera identiteten på dina nya medarbetare, oavsett om de är anställda på din anläggning eller kontrakterade av bemanningsföretag, underleverantör eller tjänsteleverantör. Det finns över 150 miljoner barn i världen som arbetar. Var försiktig vid nyanställningar, i synnerhet i tillväxtländer.

Ni säger att vi behöver bekämpa slaveriet. Det låter som rena 1800-talet! Förekommer det ens idag?

Det finns uppskattningsvis 50 miljoner människor runt om i världen som arbetar under förhållanden som definieras som modernt slaveri! Den vanligaste formen är slavkontrakt (skuldslaveri) där människor tvingas att arbeta för att betala av en skuld.

Var uppmärksam på tecken på modernt slaveri i företaget och leveranskedjan. Några enkla frågor du kan ställa till dig själv:
> Har den anställde ett pass?
> Kan han/hon förflytta sig fritt?
> Får han/hon väldigt låg eller ingen lön alls för sitt arbete?

> Mångfald och integration

Vi är en inkluderande arbetsgivare som tillämpar en politik för lika möjligheter. Vår anställningspolicy bygger på kompetens, yrkeskunnande och prestationsförmåga.

Mångfald är summan av alla våra unika egenskaper (se bilden nedan).

Diskriminering inträffar när någon av dessa egenskaper används i arbetsrelaterade situationer, till exempel i samband med anställnings- eller befordringsprocesser.

Vi tolererar inga former av diskriminering, inklusive sådan som är baserad på:

> Kön
> Hälsa eller funktionsnedsättning
> Sexuell läggning
> Civilstånd eller familjeförhållanden
> Religiös övertygelse
> Politiska åsikter
> Fackföreningsverksamhet
> Fysiskt utseende
> Ålder
> Etniskt, samhälleligt, kulturellt eller nationellt ursprung.

Vi strävar efter att attrahera, utveckla och behålla arbetskraft som är precis lika mångfasetterad som vår omvärld. Vi vill ha en inkluderande arbetsmiljö som välkomnar den styrka som våra olikheter ger oss.

Vi följer lagar och författningar rörande diskriminering i de länder där vi är verksamma.

Delachaux-koncernen tillämpar också Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner gällande principerna om icke-diskriminering (konventionerna 100 och 111).

Vi garanterar jämlik tillgång till anställning, utbildning, lön och karriärutveckling.

Vi främjar färdigheter, expertis och föredömlighet i våra team..

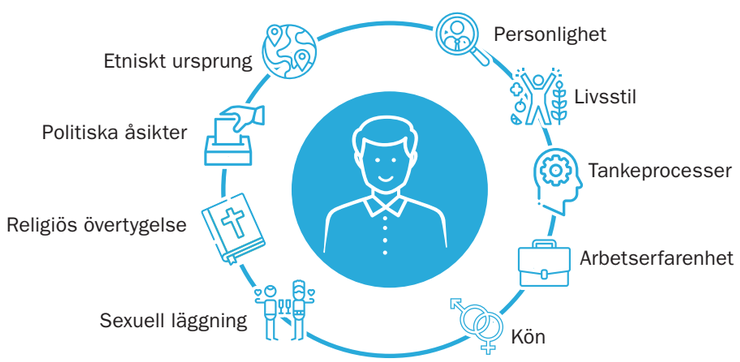
HR föreslog att jag ska ta in en funktionshindrad person i mitt team. Jag vet att det är viktigt med mångfald, men jag misstänker att den här personen kommer att vara sjukskriven en hel del. Det skulle kunna störa resten av teamet. Jag oroar mig också för att jag kanske måste behandla honom/henne annorlunda och att resten av teammedlemmarna blir avundsjuka.

Det du beskriver är förutfattade meningar. Erfarenhet visar att personer med funktionshinder inte förändrar relationerna på arbetsplatsen i någon större utsträckning. Rekrytering av kandidater med funktionshinder är precis som i alla andra fall kompetensbaserad. Den enda skillnaden är att befattningens lämplighet undersöks på ett systematiskt sätt. Vissa anpassningsåtgärder kan bli nödvändiga, men faktum är att detta är sällsynt.

Betyder ”mångfald” att jag bara får anställa eller befordra kvinnor eller människor från etniska minoriteter?

Nej, detta är inte vad vi väntar oss av dig. Vi anställer baserat på meriter. Du ska därför välja den bästa kandidaten för jobbet. Men tänk på att mångfald inte bara handlar om kvinnor och etniska minoriteter. Den omfattar även andra grupper som ofta utsätts för diskriminering, till exempel äldre människor.

Löner och förmåner (på engelska)
Anställningspolicy (på engelska)



> Motverka trakasserier

Vi värdesätter rätten till respekt och mänsklig värdighet – vi arbetar för att motverka alla former av trakasserier och våld.

Trakasserier kan beskrivas som allt ovälkommet beteende och uppförande som inte hör hemma på arbetsplatsen. Trakasserier skrämmer, förnedrar

eller förolämpar andra. Det kan finnas definitioner av trakasserier (sexuella och/eller kränkande) i landets lokala lagstiftning.

När det gäller sexuella trakasserier kan de bestå av verbalt, visuellt eller fysiskt uppförande av sexuell karaktär som är ovälkommet eller som får någon

att känna sig besvärad.

De påfrestningar som trakasserier orsakar påverkar arbetsprestationerna och skapar en skrämmande, fientlig eller hotfull arbetsmiljö. Det är därför vårt gemensamma ansvar att förhindra och upptäcka trakasserier.

I samband med trakasserier spelar den misstänkte ofredarens avsikter ingen roll. Det viktiga är hur den som blir trakasserad känner sig på grund av trakasserierna. Om du misstänker att trakasserier förekommer ska du därför aldrig känna oro för att tala om saken och be om råd. Du kan också anmäla trakasserier mot dina kollegor.

Du kan fråga din HR-avdelning eller chef om det finns några tillämpliga lagar i landet där du bor.

Min chef kan ibland kännas väldigt skrämmande. Jag vet att han/hon pressar oss för att vi ska prestera med hög kvalitet, och trots sitt humör är han/hon en bra människa. Men ibland kan han/hon verkligen förnedra folk, och det påverkar arbetsmoralen i hela teamet. Är det här trakasserier?

Din chef förväntas utmana sitt team och mana på det för att åstadkomma högkvalitativa resultat. Det kan innebära att han/hon kritiserar eller kommenterar teammedlemmarnas prestationer. En person som leder andra människor förväntas dock också behandla sina teammedlemmar med respekt och tillbörlig lyhördhet. Om du tycker att du inte blir behandlad på ett professionellt sätt bör du prata med din chef, din kontaktperson på HR eller med platschefen.

Vi har fått en ny chef i vårt team, och det känns som om han/hon håller på att tvinga bort mig. Han/hon har bara negativa saker att säga om mitt arbete. Jag har blivit rädd för att göra misstag, och till och med för att komma till jobbet. Är det här normalt?

Trakasserier kan ta sig många olika uttryck. Bland annat kan det handla om att med avsikt få en person att begå misstag eller isolera denne såväl fysiskt som socialt. Du bör först försöka prata öppet om saken med din chef, alternativt kan du tala med din lokala HR-representant. Du ska i vart fall aldrig behöva vara rädd när du går till jobbet eller riskera din hälsa.

> Integritet

Alla har rätt till respekt för den egna integriteten och måste vara försiktiga med sina personuppgifter.

Delachaux-koncernen behöver lagra och bearbeta personuppgifter, till exempel av administrativa skäl eller för att underhålla sin kunddatabas.

Personuppgifter är information som direkt eller indirekt berör en viss individ och som kan inkludera känslig information.

Som anställd hos Delachaux-koncernen har du ett antal rättigheter vad gäller din integritet och dina personuppgifter. Din lokala HR-kontakt (eller den dataskyddsansvarige i EU-länder) kan ge dig all information om detta och besvara eventuella frågor.

Du måste också vara försiktig när du bearbetar personuppgifter från andra anställda, kunder och leverantörer. Du måste alltid känna till var personuppgifter lagras och för vilka ändamål de används. Du får bara samla in information i nödvändig omfattning.

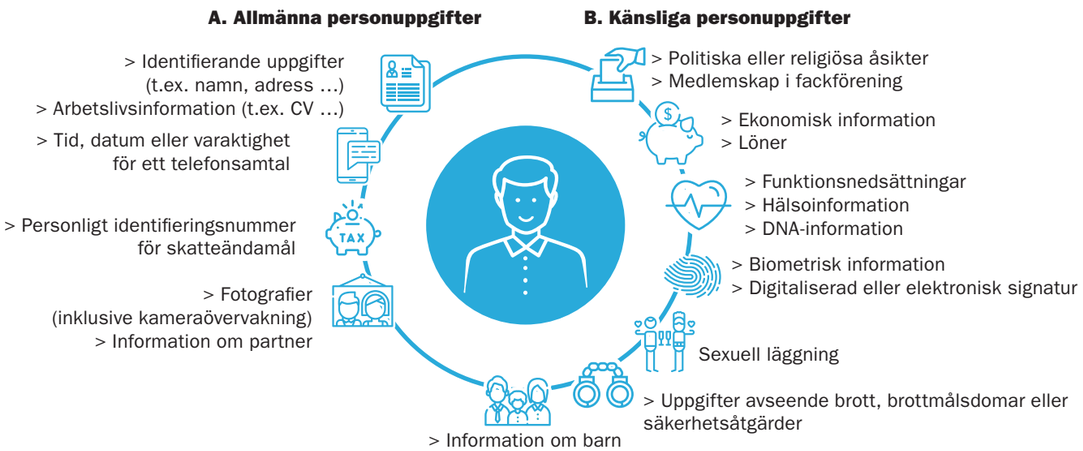
Du måste säkerställa att alla tredjeparter du samarbetar med och som kan ta del av personuppgifter följer lagstiftningen om skydd av privatlivet.

Min bärbara jobbdator blev stulen, och den innehöll personuppgifter om kunder och anställda. Vad ska jag göra?

Detta är en personuppgiftsincident. Du måste anmäla den till din lokala dataskyddsansvarige (i EU) eller din lokala HR-kontakt.

Jag tog nyligen en bild av mitt team under ett välgörenhetsevenemang, och jag skulle vilja publicera den i nästa TRAME och på sociala medier. Får jag göra det?

En bild anses vara personuppgifter. Du måste därför inhämta tillstånd innan du använder bilden, både internt och externt. Du kan hämta ett samtyckesformulär på Delachaux-koncernens intranät eller hos kommunikationsteamet.



> Välgörenhet

Vi spelar en aktiv och positiv roll i lokalsamhället.

Sponsring eller donationer till välgörenhet är en möjlighet att verka som en positiv kraft utanför företaget och stödja goda ändamål eller icke-statliga organisationer.

Vi uppmuntrar våra anställda att uppträda som ansvarsfulla medborgare på sin fritid och engagera sig i aktiviteter i samhället. Om det ändamål som stöds överensstämmer med WHO WE ARE och OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (se sidan 2) är det tillåtet att organisera penninginsamlingar på arbetsplatsen. Om du är tveksam, rådfråga din chef eller lokala HR-kontakt.

Företagets medel kan användas för att stödja ett statligt ändamål eller en icke-statlig organisation förutsatt att deras värderingar överensstämmer med våra etiska riktlinjer. Vår syn på donationer till välgörande ändamål är att det ska handla om långsiktighet. Allt vi gör, oavsett omfattning, måste bygga på en tydlig plan för hur samarbetet ska utvecklas framöver.

Donationer till välgörenhet kan användas som förtäckta mutor. Du måste vara försiktig och se till att donationernas belopp, frekvens och sammanhang inte kan betraktas som bestickning eller politiska bidrag (se avsnittet Representation och lobbying på sidan 12).

Innan du gör en donation eller börjar bygga upp ett samarbete ska du rådfråga din CSR-expert.

WE Care

Jag arbetar med ett anbud på ett nytt statligt kontrakt. Mitt under förhandlingarna har en minister i regeringen bett mig om en donation till ett välgörande ändamål kopplat till en lokal skola. Beloppet är litet jämfört med de affärer vi hoppas att ta hem. Det är för ett gott ändamål, och bra för vår image. Kan jag ge en sådan här gåva?

Donationer till välgörenhet är i allmänhet något bra, men även välgörenhetsorganisationer kan vara korrupta eller fungera som verktyg för korruption. Du måste undersöka den här välgörenhetsorganisationen och genomföra en noggrann kontroll (due diligence) av att medlen inte går till någon annan.

Eftersom förhandlingar pågår är det dessutom sannolikt att en donation kan uppfattas som en muta avsedd att påverka ministern att tilldela oss kontraktet.

Tänk på att bidrag kopplade till marknadsföringsaktiviteter alltid utgör en potentiell risk och bör undvikas. Därför är det också viktigt att ha ett långsiktigt perspektiv på hur samarbetet ska utvecklas och utformas.

Jag är volontär i en förening som arbetar med utbildningsfrämjande verksamhet. Vi anordnar ett maratonlopp för att samla in pengar, och jag skulle vilja berätta om det på jobbet. Kan jag sätta upp en affisch på vår anslagstavla?

Absolut! Om föreningens ändamål dessutom innebär en möjlighet som överensstämmer med våra etiska värderingar bör du prata med din chef för att undersöka om företaget kanske kan delta mer aktivt i evenemanget, till exempel genom sponsring eller till och med ett partnerskap med organisationen. Du skulle kunna bli företagssponsor för projektet och tillsammans med föreningen ta fram ett viktigt och långsiktigt program. Det stora börjar ofta med det lilla!

Kom ihåg att det alltid är bäst att ha ett långsiktigt perspektiv och utveckla samarbeten med en kombination av:

- *kontanta medel*
- *naturabidrag*
- *bidrag från medarbetare*
- *kompetensbaserad sponsring.*

DELACHAUX

Updated 10/2026