

Menneskerettighets- rapport

31. mai 2023

WE SUPPORT



Om denne rapporten

Vår menneskerettighetsrapport dekker aktivitetene til Danske Bank Group (Danske Bank) for regnskapsperioden 1. januar 2022 til 31. desember 2022. Rapporten oppfyller plikten vår til å gjøre rede for våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter basert på paragraf 5 i den norske Åpenhetsloven. Den norske Åpenhetsloven¹ og rapporteringskravene beskrevet her gjelder for hele Danske Bank-konsernet som en større utenlandsk virksomhet som tilbyr tjenester i Norge gjennom vår norske filial, og som er skattepliktig til Norge.» Denne rapporten er tilgjengelig på norsk på danskebank.com/no/samfunnsansvar, og på engelsk på danskebank.com/sustainability.

Etter bestemmelsene i paragraf 5 i Åpenhetsloven skal rapporten oppdateres årlig, senest 30. juni hvert år eller ved betydelige endringer i Danske Banks risikovurdering for menneskerettigheter.

Menneskerettighetsrapporten er en del av bærekraftsrapporteringen i 2022 sammen med årsberetningen, inkludert vår Bærekraftsrapport 2022 og vår faktabok om bærekraft.

¹ Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold [Åpenhetsloven]

Vår plikt til å informere

Vi er forpliktet til å gi åpen informasjon om hvordan vi håndterer potensielle og faktiske negative konsekvenser for menneskerettighetene generelt, når det gjelder aktsomhetsvurderinger og spesifikke produkter eller tjenester som vi tilbyr. Hvis du har spørsmål, kan du kontakte oss på

Ta kontakt

Vi tar gjerne imot kommentarer, forslag eller spørsmål du måtte ha om arbeidet vårt med bærekraft generelt. Kontakt oss på sustainability@danskebank.com

Følg oss

Du finner oppdatert informasjon om vårt bærekraftsarbeid på danskebank.com/sustainability, og du kan følge Danske Bank på Twitter, LinkedIn og Instagram.



Innhold

- 4 Et budskap fra vår CEO**
Forord av Carsten Egeriis
- 5 Denne rapporten**
Innholdet i rapporten, kravene i den norske Åpenhetsloven
- 6 Om Danske Bank**
Kort oppsummert om vår kjernevirksomhet og organisering
- 8 Vårt engasjement**
Vårt arbeid for respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- 10 Kontrollfunksjoner for menneskerettigheter og administrativt tilsyn**
Roller og ansvarsområder i organisasjonen
- 12 Klagemekanismer og botemidler**
Kort oppsummert om vår varslingsordning
- 13 Gjennomgang av våre menneskerettighetsfunksjoner**
Gjennomgang av vår kapasitet til aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter
- 14 Menneskerettighetsrisiko**
Kort beskrivelse av Danske Banks fremtredende menneskerettighetsutfordringer
- 17 Identifisering og håndtering av menneskerettighetsrisiko**
Aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, inkludert ESG-rikovurderinger, screeningverktøy og tiltak
- 28 Veien videre**
Tiltak for å styrke rammeverket vårt for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter





Med denne rapporten ønsker vi å skape mer åpenhet rundt arbeidet vårt med å sikre respekt for menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold.



Kjære leser,

Danske Bank er en av de største finansinstitusjonene i Norden, og i kraft av det ønsker vi å frigjøre potensialet i mennesker og virksomheter ved å bruke kraften i bank og finans til å skape bærekraftig fremgang i dag og i generasjoner framover. Gjennom allokering av kapital kan bankene være en katalysator for endring, og i Danske Bank forplikter vi oss til å spille en ledende rolle i overgangen til en mer bærekraftig verden.

Å støtte opp om bærekraftig utvikling betyr også å ikke skade mennesker eller bidra til det. Vi jobber for å utgjøre en positiv forskjell i verden. Banktjenester handler om mennesker, og som Danmarks største bank og en av de største finansinstitusjonene i Norden har vi et ansvar for og evnen til å utgjøre en forskjell – ikke bare for våre ca. 3,3 millioner kunder, men også, i et bredere perspektiv, i samfunnene vi er en del av og i samfunnene vi påvirker gjennom våre investerings- og utlånsaktiviteter.

Vi vil utgjøre denne forskjellen ved å gi kundene råd om bærekraft og tilby

finansiering til prosjekter som er sosialt, miljømessig og forretningsmessig bærekraftig.

Vi ser behovet for å sikre at ingen blir akterutseilt i det grønne skiftet. I arbeidet vårt mot karbonnøytralitet støtter vi opp om en velbegrunnet overgang – en overgang som er rettferdig og inkluderende for alle involverte, noe som betyr at vi ønsker å oppfylle klimamålene samtidig som vi sikrer at alle tiltak i samfunnet blir vurdert.

Vi må være grundige når vi vurderer bedriftskundene vi tilbyr kreditt og lån og hvis aktiviteter påvirker ansatte, lokalsamfunn og forbrukere – ikke bare i de lokale markedene vi opererer i, men også verden rundt gjennom verdikjedene til bedriftskundene våre. Vi må også vurdere hvilke konsekvenser investeringsaktivitetene våre har for menneskerettigheter på verdensbasis.

Som arbeidsgiver har vi innvirkning på livene til våre ansatte, og vi har et ansvar for å sikre at de ansatte ikke opplever diskriminering eller trakasse-

ring på jobb. Vi har også et ansvar for å forstå og følge opp potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter gjennom leverandørene våre, og i forhold til produktene og tjenestene vi tilbyr privatkunder.

Siden vi har et mål om å gradvis forbedre våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter for å unngå og følge opp negative konsekvenser for menneskerettigheter, er ikke arbeidet vårt statisk, men en løpende, reaktiv og adaptiv prosess. Med denne rapporten ønsker vi å skape mer åpenhet rundt arbeidet vårt med å sikre respekt for menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden og i våre egne operasjoner. Vårt mål er å skape en bedre forståelse av hva det betyr for oss å se aktivitetene våre i et menneskerettighetsperspektiv.

Carsten Egeriis
Chief Executive Officer
Danske Bank

Denne rapporten

Denne rapporten gir en lovpålagt oversikt over hvordan Danske Bank jobber for å redusere og håndtere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter, inkludert anstendige arbeidsforhold. Arbeidet vårt for å identifisere og håndtere menneskerettighetsrisiko er sentralisert i Danske Bank-konsernet, og denne rapporten gjelder for hele konsernet, inkludert vår virksomhet i Norge.

Denne rapporten gir, i samsvar med paragraf 5 i den norske Åpenhetsloven, en generell beskrivelse av strukturen og virksomhetsområdene til Danske Bank samt retningslinjer og prosedyrer for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten beskriver også betydelige risikoer for negative konsekvenser som Danske Bank har identifisert i sine

aktsomhetsvurderingsprosesser. I tillegg beskriver rapporten tiltak som Danske Bank har iverksatt og planlegger å implementere for å fjerne negative konsekvenser eller redusere betydelig risiko for negative konsekvenser. Til slutt gir rapporten informasjon om de forventede resultatene av disse tiltakene og faktiske resultater oppnådd hittil.

Vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene setter rammen for vår tilnærming til å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne rapporten beskriver vi også resultatene av en gjennomgang av kapasiteten vår til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, noe som har ført til identifisering av viktige tiltak for å lukke

hull i rammeverket vårt. Fremtredende utfordringer vedrørende menneskerettigheter beskrives også i rapporten, sammen med en redegjørelse for tiltakene vi har iverksatt og planlegger å iverksette for å håndtere slik risiko. Vi vil opplyse om resultatene av disse tiltakene fortløpende.

Når det gjelder de faktiske negative konsekvensene, er informasjonen i denne rapporten begrenset. Fremover vil vi vurdere å redegjøre for faktiske negative konsekvenser internt og gjennom forretningsforbindelsene våre. Basert på funnene vil vi vurdere behovet for å oppdatere prosedyrene og retningslinjene våre for aktsomhetsvurderinger for å avdekke og følge opp faktiske konsekvenser for menneskerettigheter som vi kan forårsake, bidra til eller være knyttet til.



Om Danske Bank

I mer enn 150 år har Danske Bank vært en drivkraft for vekst og utvikling i samfunnet, og i dag er Danske Bank blant de største finansinstitusjonene i Norden. I tillegg til banktjenester tilbyr

Danske Bank livsforsikring og pensjonsprodukter, pantelånfinansiering, kapitalforvaltning, eiendomsmeglertjenester og leasing. Gjennom vår forretningsmodell, posisjon i markedet og kjernevirksomhet

har vi som mål å legge til rette for en bærekraftig utvikling og skape langsiktig verdi for våre kunder, ansatte, aksjonærer og samfunnene vi er en del av.

Vi har avdelinger i ti land på verdensbasis

Vi betjener kunder i åtte land: Danmark, Sverige, Norge, Finland, Storbritannia (inkl. Nord-Irland), Irland, Polen og USA.

■ Danmark, Sverige, Norge og Finland er kjernemarkedene våre



New York
Betjener institusjonelle investorer i USA

Nord-Irland
Betjener privatkunder, bedriftskunder og store institusjonelle kunder

London
Betjener nordiske bedriftskunder i Storbritannia

Irland
Betjener de største bedriftskundene og institusjonelle kundene

Polen
Betjener nordiske kunder og datterselskaper av nordiske bedrifter i Polen

Litauen
Senter for IT og driftsutvikling med over 4000 ansatte

India, Bangalore
Utviklingscenter med over 1500 IT-fagfolk og globale støttefunksjoner



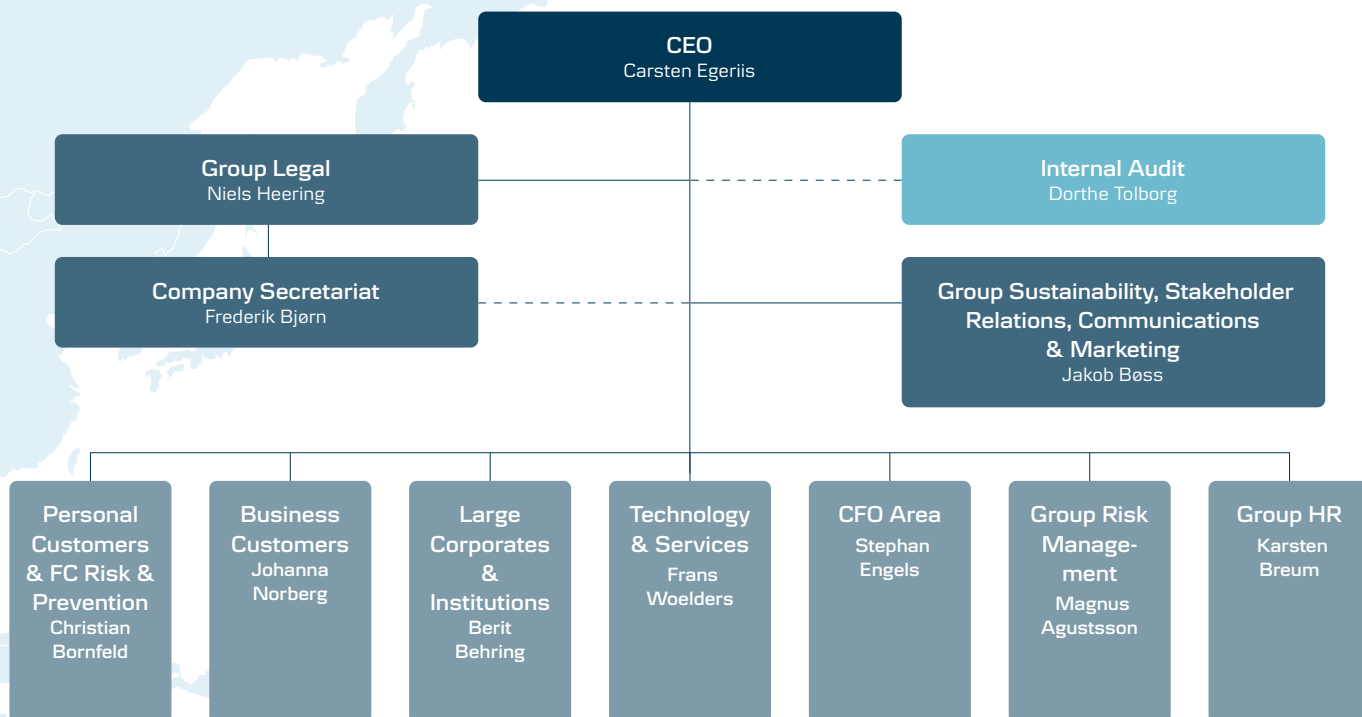
Danske Bank i tall:

<p>3,3 millioner+ privatkunder og bedriftskunder</p> <p>Innskudd: 1170 mrd. DKK</p> <p>Lån: 1804 mrd. DKK</p>	<p>Over 2000 store bedriftskunder og institusjonelle kunder</p> <p>Forvaltningskapital: * 1071 mrd. DKK</p> <p>Aktive leverandører: over 2000</p>	<p>Over 21 000 ansatte i 10 land</p> <p><small>* Inkluderer Danske Invest Asset Management og Danica Asset Management</small></p>
--	--	--

Alle tall er for utgangen av 2022.



Danske Banks organisasjon



Vårt engasjement

I Danske Bank jobber vi for å oppfylle ansvaret vårt knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold² i våre egne operasjoner eller gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnerne våre. Vi erkjenner at Danske Bank kan forårsake, bidra til eller være knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter i våre egne operasjoner eller gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnerne våre, for eksempel gjennom hvordan våre ansatte behandles eller leverandørens respekt for arbeidstakerrettighetene. Vi erkjenner at vi i utlåns- og investeringsaktivitetene våre kan bidra til eller være knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter gjennom selskape- ne vi låner til eller investerer i.

Forpliktelsene våre betyr at vi kontinuerlig jobber for å identifisere, forebygge og redusere risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter, inkludert alle menneskerettigheter beskrevet i:

- The International Bill of Human Rights, inkludert Den internasjonale menneskerettighetserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, og Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, herunder ILOs konvensjon om minstealder og ILOs konvensjon om de verste former for barnarbeid.

I tillegg styres innsatsen vår av flere internasjonale standarder og prinsipper knyttet til menneskerettigheter, inkludert:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.
- OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter.
- FNs Global Compact
- FNs prinsipper for ansvarlige investeringer
- FNs prinsipper for ansvarlig bankvirksomhet
- Ekvatorprinsippene (2020).
- FNs kvinnekonvensjon.
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens Global Business and Disability Network Charter.
- Den globale rammeavtalen om menneskerettigheter og selskaper med fagforeninger.

- Fritt og informert samtykke på forhånd som beskrevet i ILO-konvensjon 169 og FN-konvensjonen om urfolks rettigheter.

Vi jobber kontinuerlig for å forbedre vår bærekraftspraksis, og vi forventer at selskapene vi jobber med gjør det samme. Vi forventer at våre leverandører, selskapene i investeringsporteføljen vår og kundeporteføljen og våre forretningsforbindelser også respekterer menneskerettighetene og følger FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter, og andre relevante internasjonale menneskerettighetsstandarder. Vi bruker innflytelsen vår der det er mulig, blant annet for å stoppe negative konsekvenser for menneskerettigheter, hvis vi blir oppmerksomme på slike forhold.

Vi forventer at alle ansatte ivaretar og respekterer menneskerettighetene og opptrer i samsvar med våre etiske retningslinjer og våre retningslinjer knyttet til bærekraft. Danske Banks Human Rights Position Statement beskriver spesifikt vår innsats og våre ambisjoner for å fremme menneskerettighetsagendaen i våre egne operasjoner eller gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnerne våre.

² Alle henvisninger til menneskerettigheter i hele denne rapporten dekker grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, herunder anstendige arbeidsforhold.







Kontrollfunksjoner for menneskerettigheter og administrativt tilsyn

I Danske Bank hører selskapsledelse og bærekraft, inkludert menneskerettighetsrisiko, inn under Board of Directors (BoD) og Executive Leadership Team (ELT). I tillegg integrerer vi ansvar for menneskerettigheter og hever kompetanse i hele organisasjonen for å fremme integreringen av bærekraft ytterligere på tvers av hele virksomheten vår.

Business Integrity Committee

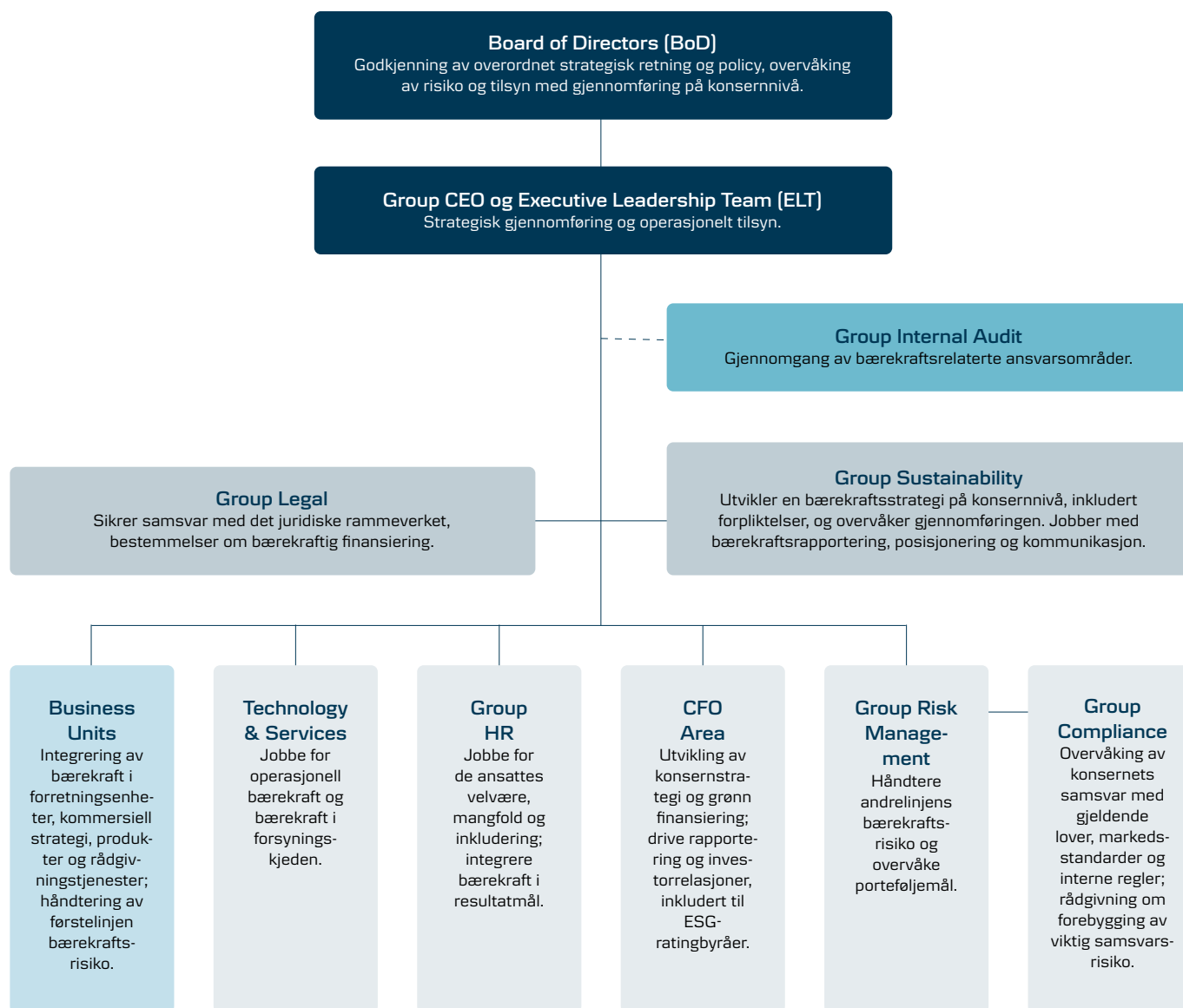
Vi har også komiteer og råd som har ansvar for bærekraft, der ELTs Business Integrity Committee (BIC), med

CEO som formann, er det overordnede styringsorganet. BIC har mandat til å gi tilslutning til Danske Banks strategiske retning, ambisjonsnivå og relaterte retningslinjer, og til å utvikle og føre tilsyn med implementeringen av bærekraftstrategien.

To underkomiteer rapporterer til BIC: en om ansvarlige investeringer, og en om bærekraftig finansrelatert regulering. Vi har også utvalg som jobber med bærekraftig finans og mangfold og inkludering som gir BIC råd om den generelle strate-

giske retningen og oppdaterer veikartene på disse områdene.

I tillegg til BIC følger også eksekutivkomiteer som Group Credit Committee og Group All Risk Committee i økende grad opp bærekraftsrelatert risiko, inkludert risiko knyttet til menneskerettigheter, ved vurdering av kredittsøknader og fastsetting av risikoappetitt. Komiteenes arbeid informerer ELTs bærekraftsdiskusjoner med BoD.



Denne figuren viser hvordan bærekraft styres i Danske Bank. Selskapsledelse og bærekraft, inkludert menneskerettighetsrisiko, hører inn under Board of Directors (BoD) og Executive Leadership Team (ELT). Vi integrerer ansvaret videre gjennom hele organisasjonen. Risiko-, samsvars- og revisjonsfunksjoner er uavhengige funksjoner som rapporterer direkte til BoD.



Danske Banks holdningserklæring, retningslinjer og instruksjoner knyttet til menneskerettighetsledelse

- Holdningserklæring om menneskerettigheter
- Retningslinjer om bærekraftige investeringer
- Retningslinjer for ansvarlig investering
- Eksklusjonsinstrukser
- Principal Adverse Impact Statement
- Retningslinjer for innkjøp
- Etske retningslinjer for leverandører
- Etske retningslinjer
- Retningslinjer for mangfold og inkludering
- Globale instruksjoner om transkjønnede
- Varslingspolicy
- Kredittpolitikk*
- Instruksjoner for ESG-kreditttrisikovurdering*
- Retningslinjer for rettferdig kundebehandling*
- Retningslinjer for atferdsrisiko*
- Instruksjoner for adferdsrisiko*
- Retningslinjer for kompensasjon og godtgjørelse, India*

* Interne dokumenter



Klagemekanismer og botemidler

I Danske Bank jobber vi med å gjøre forretninger med integritet og å gjøre det som er riktig for kundene, kollegene og samfunnet. Dette arbeidet bygger på plikten til å respektere og forsvare grunnleggende menneskerettigheter i alle våre operasjoner. Vi oppfordrer alle ansatte som kan ha spørsmål til å dele dem, enten gjennom vanlige eskaleringsprosedyrer eller, hvis saken er spesielt sensitiv eller vanskelig, til å ta dem opp med linjeledere, overordnede man stoler på eller spesialistteam. Hvis en ansatt ønsker å rapportere strengt fortrolig eller anonymt, har konsernet et dedikert varslingsteam som kan være behjelpelig. Varslingsordningen er også tilgjengelig for de som ønsker å rapportere fra utenfor konsernet. Varslingspolitikken vår bestemmer

prinsipper og standarder for behandling av varslere og varslingsrapporter.

Dette gjør at berørte og potensielt berørte enkeltpersoner, fellesskap og samfunn kan stille spørsmål og klage med full tillit til at konsernet vil følge opp hver enkelt rapport og iverksette nødvendige tiltak.

Etter hvert som vi gjør fremskritt i arbeidet med å sikre respekt for menneskerettighetene gjennom implementering av due diligence-aktiviteter og kontroller, vil vi implementere et spesifikt menneskerettighetsperspektiv i våre klage- og utbedringstiltak, og vi vil kommunisere dette til alle interne og eksterne interessenter. I tillegg

vil vi lage og tilby opplæring for å hjelpe alle ansatte med å forstå deres samsvarsområder.



Gjennomgang av våre menneskerettighetsfunksjoner

I 2022 hadde vi en gjennomgang av Danske Banks eksisterende kapasitet for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Gjennomgangen omfattet eksisterende retningslinjer, prosesser og verktøy for å identifisere, forebygge og redusere faktiske og potensielle negative innvirkninger på menneskerettigheter i alle våre forretningsaktiviteter. På et overordnet nivå førte gjennomgangen til følgende generelle anbefalinger:

- Formelt tildele ansvarsområder og ressurser for menneskerettigheter.
- Utforme en aktsomhetsvurderingsprosess og overvåkningsstruktur for menneskerettigheter på tvers av Danske Bank.
- Kommunisere om menneskerettighetsforpliktelser på en åpen måte.
- Ha et effektivt system for klager og botemidler.

Disse anbefalingene bekreftet at vi måtte allokere flere ressurser og bygge ekspertkunnskap innen menneskerettigheter i hele konsernet for å forbedre rammeverket vårt for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter samt vår kommunikasjon og rapportering. Til det formålet introduserte vi menneskerettighetskompetanse i konsernfunksjoner og forretningsenheter.

Gjennomgangen av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter er et steg mot videre oppfyllelse av kravene til aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i FNs veiledende prinsipper næringsliv og menneskerettigheter samt OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter.

Siden gjennomgangen har vi formalisert en implementeringsplan, tildelt flere ressurser og begynt å bygge kapasitet i hele konsernet. Vi er nå inne i en prosess for å implementere prosesser og overvåkningsstrukturer for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter på konsernnivå, basert på funnene i gjennomgangen.

Styrking av bærekraftsorganiseringen vår

Et nytt juridisk team ble opprettet i 2022 for å tilby ekspertise og spesialisert juridisk råd og veiledning i hele Danske Bank om tolkning av relevante regelverk for bærekraftig finans. Teamet samarbeider tett med Sustainability Compliance-teamet, som ble opprettet i 2021 og tilbyr støtte knyttet til samsvar med regelverk i hele banken, for å støtte Danske Banks bærekraftsstrategi og oppfyllelsen av regulatoriske forpliktelser innenfor bærekraft, inkludert menneskerettigheter.

Dette er en løpende prosess, og ambisjonen vår er å alltid lete etter forbedringsmuligheter, både på kort og lang sikt. I nær fremtid vil vi fokusere på å videreutvikle rammeverket for aktsomhetsvurderinger, og vi kommer til å se nærmere på:

- Implementering av en dedikert menneskerettighetsmodul som en del av vår risikoscreening av bedriftskunder.
- Lage spesifikke retningslinjer og verktøy knyttet til menneskerettigheter for våre innkjøpsansvarlige.
- Sørgje for effektive mekanismer for klager og botemidler knyttet til menneskerettigheter.

- Bygge kapasitet knyttet til menneskerettighetsspørsmål i hele Danske Bank.

Gjennomgangen understreket behovet for å kommunisere om menneskerettighetsarbeidet vårt på en mer åpen måte. Med Menneskerettighetsrapporten ønsker vi å oppnå mer åpenhet knyttet til arbeidet vårt med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Danske Banks Human Rights Position Statement har blitt oppdatert for å gjenspeile ambisjonen om å sikre respekt for menneskerettigheter i alle våre forretningsaktiviteter.





⏪ Menneskerettighetsrisiko

Vi erkjenner at vi kan forårsake eller bidra til negative konsekvenser for menneskerettigheter i våre egne operasjoner og gjennom leverandørene våre, og vi forstår at vi kan bidra til eller knyttes til negative konsekvenser for menneskerettigheter i virksomheter vi investerer i eller låner ut til.

For å prioritere innsatsen gjennomførte vi våren 2022 en evaluering på overordnet nivå av Danske Banks fremtredende menneskerettighetsutfordringer. Evalueringen ble gjennomført av interne og eksterne eksperter. Evalueringen identifiserte fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Danske Banks aktiviteter og forretningsforbindelser.

Fremtredende menneskerettighetsutfordringer omfatter menneskerettigheter som skiller seg ut fordi de innebærer risiko for de mest negative konsekvensene som følge av selskaps aktiviteter eller forretningsforbindelser. Våre fremtredende menneskerettighetsutfordringer varierer basert på rollen vår som investor, långiver, innkjøper, arbeidsgiver eller tjenesteleverandør.



Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Danske Banks verdikjede

Som investor, långiver eller innkjøper står Danske Bank overfor en rekke fremtredende menneskerettighetsutfordringer.



Arbeidsforhold

Ansatte og bedrifter i alle sektorer kan oppleve dårlige ansettelsesforhold, lave lønninger, lange arbeidsdager og obligatorisk overtid, ulike og urettferdige lønninger, manglende sikkerhet på arbeidsplassen, og begrensninger for organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger. Minoritetsgrupper er mest utsatt for slike risikofaktorer.



Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Ansatte i selskaper i spesifikke sektorer, for eksempel utvinning av råvarer, transportsektoren og sektorer der tunge maskiner og kjemikalier brukes i produksjonsprosessene, som landbruk, shipping, kjemikalier, forsyningstjenester og infrastruktur, er spesielt utsatt for alvorlige skader og helseproblemer på grunn av arbeidet.



Barnearbeid

Barnearbeid omfatter bruk av barn på en måte som utnytter dem økonomisk og som sannsynligvis er skadelig for barnets helse og sosiale utvikling.



Moderne slaveri

Tvangsarbeid omfatter arbeid eller tjenester som utføres av en enkeltperson under trusler om straff, eller der de ikke frivillig har inngått en arbeidskontrakt. På grunn av sin sårbarhet er migranter og immigranter sannsynlige ofre for tvangsarbeid.



Samfunnets helse og sikkerhet

Lokalsamfunn kan oppleve negative konsekvenser som følge av at bedriftene ikke respekterer rettighetene til enkeltpersoner og samfunn i virksomhetens nærmeste omgivelser, for eksempel hvis forurensning skader menneskers helse gjennom forurensning av næringskjeden og vannforsyningen.



Urfolk

Urfolk står overfor uforholdsmessig høy risiko knyttet til landran. Kulturarv, en høy avhengighet av naturressurser, myndighetenes manglende anerkjennelse av urfolksrettigheter (inkludert retten til fritt og informert forhåndssamtykke), og åndelige og religiøse standpunkter knyttet til bestemte steder og naturressurser gjør denne gruppen spesielt sårbar.



Land og tvangsflytting

Tvangsflytting er en situasjon der de berørte personene ikke har retten til å nekte ekspropriasjon av land og må flytte, noe som kan føre til utbredte eiendomstvister, sosiale konflikter, fattigdom og sosial usikkerhet.





Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Danske Banks egne operasjoner

Som arbeidsgiver og tjenesteleverandør står Danske Bank overfor en rekke fremtredende menneskerettighetsutfordringer.



Diskriminering og trakassering

Som arbeidsgiver finnes det en iboende risiko for utilsiktet diskriminering av ansatte i ansettelsesprosesser, forfremmelser, lønnsfastsettelse osv. Trakassering på arbeidsplassen kan forekomme i form av mobbing, uønskede seksuelle tilnærmelser, eller press for å utføre seksuelle handlinger, og konsekvensene kan være veldig ødeleggende for ofrenes liv, fysiske, mentale og emosjonelle helse og generelle velvære. Diskriminering og trakassering kan også forekomme i forbindelse med tjenesten vi tilbyr kundene.



Kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet

Ansatte skal ikke nektes å delta i fagforeninger eller å delta i avtaler om kollektive forhandlinger i noe land Danske Bank opererer i. Både organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger er muliggjørende rettigheter. Oppfyllelsen av disse rettighetene bidrar til gode arbeidsforhold og muligheten til å tjene en lønn å leve av.



Personvern

Danske Bank samler inn data om ansatte og kunder og må styre og håndtere risikoen for brudd på personvernet ved innhenting og behandling av personopplysninger.

Identifisering og håndtering av menneskerettighetsrisiko

Det følgende beskriver hvordan vi per dags dato identifiserer, forebygger og begrenser menneskerettighetsrisiko som långiver, investor, innkjøper, arbeidsgiver og tjenestetilbyder. Rammeverket vårt for aktsomhetsvurderinger knyttet til

menneskerettigheter bygger på våre eksisterende rammeverk for å identifisere og følge opp bærekraftsrisiko både i våre egne operasjoner og i forretningsforbindelsene våre, inkludert i forbindelse med kredittbevilling til bedriftskunder,

investeringsbeslutninger og innkjøpsbeslutninger. Våre retningslinjer, screeninger og engasjementstiltak inngår i identifiseringen av ESG-risiko.

Prosesser for aktsomhetsvurderinger og støttende tiltak.



Bedriftslån

Vi tilbyr kreditt³ til bedriftskunder av ulike størrelser og i ulike sektorer⁴ i Norden og Nord-Irland. Menneskerettighetsrisiko knyttet til våre bedriftskunder er imidlertid ikke bare konsentrert i disse markedene, men finnes også i kundenes globale forsyningskjeder.

Kundeforhold og engasjement starter med å fastsette tydelige standarder, forventninger og begrensninger. Vi verdsetter samarbeid og har dialog med kundene for å oppfordre dem til å forbedre seg kontinuerlig.

Begrensninger

Danske Banks interne kredittpolitikk setter spesifikke policykrav som skal oppfylles av konsernet, inkludert begrensninger knyttet til menneskerettighetsrisiko. Disse identifiserer spesifikke aktiviteter

i selskaper som vi velger å ikke gi lån til eller investere i. De inkluderer spesifikke aktiviteter innenfor våpen og forsvar, og aktiviteter knyttet til landrettigheter, ekspropriasjon og forflytning.

Vi kan i enkelte tilfeller bruke posisjonen vår for å skape endring. Der Danske Bank og kunden kan bli enige om en god handlingsplan for å harmonisere kunden med Danske Banks kredittpolitikk, kan kundens søknad godkjennes til tross for at den i utgangspunktet ikke oppfyller ESG-kravene våre.

Vurdere og styre menneskerettighetsrisiko for bedriftskunder

Kredittpolitikken vår og de relaterte instruksjonene håndhever hensynene til integrering av bærekraft i kredittproses-

sene våre gjennom en ESG-risikovurdering som gjelder alle nye og eksisterende bedriftskunder som søker om kredittordninger eller har en kredittksponeering som er større enn 7 mill. DKK. ESG-evalueringen utføres på selskapsnivå, og resultatene er en del av vår generelle kredittksponeering for kunden.

For å gjennomføre ESG-evalueringen bruker kunderådgivere og kundeansvarlige et internt verktøy som heter ESG Tracker. Som en del av evalueringen screener vi for pågående eller nylige kontroverser, inkludert kontroverser knyttet

³ Kredittprosessen vår dekker alle typer utlånsaktiviteter - inkludert lån, kreditt, økonomiske garantier og prosjektfinansiering.

⁴ Se årsrapporten vår for 2022, s. 175, for en oversikt over kredittksponeering etter bransje.

til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Screening bruker data som er relevante for omdømmerisiko med data fra dataleverandøren RepRisk, som henter informasjon fra flere kilder – inkludert internasjonale og lokal presse, nyhetsnettsteder, NGO-er, tenketanker og blogger – for å identifisere eksponering til omdømmerisiko knyttet til ESG-spørsmål.

Ved bruk av SASB, Sustainalytics, periodevis sektorgjennomganger og identifisert menneskerettighetsrisiko som grunnlag er vi i en prosess med å implementere en dedikert menneskerettighetsmodul som en del av ESG-evalueringen. Dette gjøres for å sikre et oppdatert rammeverk for evalueringer

der kunder av ulike størrelser og i ulike sektorer og regioner evalueres i forhold til risiko. Vi forventer at 15 000 kunder vil være i målgruppen for denne evalueringen. Etter implementering vurderer vi kundenes ESG-oppfyllelse knyttet til selskapsledelse og aktsomhetsvurderinger, i tillegg til at vi screener for identifiserte fremtredende menneskerettighetsutfordringer i de aktuelle sektorene, avhengig av størrelse og region.

Evalueringstøytet lar rådgiverne våre identifisere hvor de aktuelle kundene har risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter. For å prioritere innsatsen vår planlegges evalueringen slik at det først fokuseres på identifiserte fremtredende menneskerettighetsutfor-

dringer knyttet til utlånsvirksomheten vår, dvs. arbeidsforhold, helse og sikkerhet på arbeidsplassen; negative konsekvenser for levebrødet til lokalsamfunn og urfolk, inkludert fokus på ekspropriasjon og tvangsflytting og eventuelle bidrag til tvangsarbeid og barnearbeid.

Hvis ESG-evalueringen viser en høy risiko, gjennomfører Danske Bank en ytterligere dybdeevaluering av selskapet, og en beslutning om kredittbevilling fattes på det aktuelle organisasjonsnivået. Der det er nødvendig inkluderes selskapet i vår ESG Watchlist som overvåkes av Danske Banks styre.



Sektorgjennomganger

Sektorgjennomgangene våre bidrar til å informere og forbedre ESG-evalueringer av bedriftskunder. Evalueringene omfatter interne kvalitative analyser av menneskerettighetsrisiko knyttet til bransjer i utlånsporteføljen vår, inkludert et søk i media etter nylige hendelser av negative konsekvenser for menneskerettighetene knyttet til spesifikke sektorer. Vi bruker også data fra anerkjente ESG-dataleverandører som SASB og Sustainalytics som grunnlag for gjennomgangene.

Spørsmål i ESG-evalueringer bygger på sektorgjennomgangene våre og tilpasses den aktuelle kunden, der kunder som er aktive i en spesifikk sektor stilles spørsmål knyttet til identifisert risiko.



Våpen og forsvarsindustri

Vi har restriksjoner og tilleggsscreening for kunder med aktiviteter i våpen- og forsvarsindustrien, siden vi vet at risikoen for alvorlige konsekvenser for menneskerettigheter er høy for bedrifter i denne sektoren på grunn av den høye risikoen for menneskelig. I tillegg til å gjennomføre den standard ESG-evalueringen, gjennomfører vi tilleggsscreening av kunder med aktiviteter i våpen- og forsvarsindustrien.

På transaksjonsnivå gjennomføres screening for å sikre at ikke transaksjonene omfatter eksport av våpen til høyrisikoland, ikke bidrar til en eksisterende militær konflikt, og ikke bidra til eller forverre menneskerettighetsbrudd. Alle transaksjoner som omfatter eksport av artikler som kan brukes som våpen i høyrisikoland, kan bare godkjennes hvis formålet er rent sivil, og hvis kunden har gjennomgått en aktsomhetsvurderingsprosess for sluttbrukere og fått eksporttillatelse for artiklene.

Bruk av vår innflytelse for å håndtere bedriftskunders menneskerettighetsrisiko

Når vi blir oppmerksomme på potensielle eller negative konsekvenser for menneskerettigheter sier våre instruksjoner for ESG-kredittrisikovurdering, som er underlagt vår kredittpolitikk, at Danske Bank kan gå i dialog med kunden for å avtale en passende handlingsplan for å harmonisere kunden med Danske Banks politikk. På denne måten bruker vi innflytelsen vår positivt i kundeforhol-

det gjennom dialog og engasjement rettet mot de spesifikke resultatene av ESG-evalueringen.

Løpende engasjement knyttet til menneskerettighetsrisiko lar oss følge opp og støtte kundenes evne til å gå bort fra aktiviteter som kan ha negative konsekvenser. Kontinuerlig oppfølging av relevante problemstillinger gir også

større innflytelse og støtte for kundenes beslutninger og handlinger.

Forholdet vårt til kunden vil imidlertid revurderes hvis vi konkluderer med at kunden er ansvarlig for vesentlige negative konsekvenser som går mot prinsippene våre eller at kunden ikke har noen intensjoner om å gjennomføre korrigerende tiltak.



Investeringer

Danske Banks investeringsaktiviteter er spredt over hele verden og som en stor investor er vi oppmerksomme på hvilke konsekvenser investeringene våre kan ha for samfunnet. Danske Banks holdningserklæring for menneskerettigheter beskriver generelt hva vi forventer av selskapene og utstederne vi investerer i. Nemlig at de overholder internasjonale standarder for ansvarlig forretningsvirksomhet, som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter.

Retningslinjene våre for ansvarlig investering definerer tilnærmingen vår til det å være en ansvarsbevisst investor og omfatter forretningsaktiviteter knyttet til aktiva som forvaltes av Danske Bank på vegne av kunder. Retningslinjene har underliggende instruksjoner som beskriver vår tilnærming til ekskludering, bærekraftsrisiko og aktivt eierskap. Retningslinjene for ansvarlig investering har tilhørende forpliktelser som gjelder for investeringsprodukter vi gjør tilgjengelige for kundene.

Investeringsanalysene og -beslutningene våre tar høyde for risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter. Vi gjennomfører mer dyptgående aktsomhetsvurderinger av selskaper når det mistenkes brudd på internasjonale normer, og selv om vi foretrekker å være en aktiv eier og å påvirke selskapene gjennom dialog, ekskluderer vi også selskaper fra investeringsporteføljene våre.

Hensyn til menneskerettigheter i investeringer

I investeringsammenheng tar vi hensyn til menneskerettigheter fra to perspektiver: bærekraftsrisiko og bærekraftskonsekvenser.

Bærekraftsrisiko refererer i denne sammenhengen til potensielle eller sannsynlige negative konsekvenser som bærekraftsfaktorer kan ha på verdien til investeringen. Å analysere, identifisere og redusere bærekraftsrisiko er en integrert del av investeringsprosessen vår. Bærekraftsrisiko omfatter spørsmål knyttet til menneskerettigheter og selskapsledelse, som under visse omstendigheter kan være økonomisk viktige og medføre finansiell risiko for investeringene våre.

Fra perspektivet for bærekraftskonsekvenser skal investeringsanalysene og -beslutningene våre ta hensyn til investeringenes vesentlige negative konsekvenser for bærekraftsfaktorer, inkludert menneskerettigheter. Vesentlige negative konsekvenser er negative, vesentlige eller potensielt vesentlige effekter på bærekraftsfaktorer som skyldes, forsterkes av eller er direkte knyttet til våre investeringsbeslutninger. Vi vurderer spesifikke bærekraftsfaktorer for selskapene vi investerer i som en del av aktsomhetsvurderingsprosessen. Vi vurderer vesentlige negative konsekvenser knyttet til menneskerettighetsindikatorer beskrevet i vår Principal Adverse Impact Statement, som omfat-

ter overvåking og rapportering for våre andeler i investeringer i selskaper som ikke har retningslinjer for menneskerettigheter.

Hvis en vurdering avdekker negativ oppfyllelse av én eller flere indikatorer for vesentlige negative konsekvenser, vil porteføljeforvalterne våre motta en advarsel med krav om ytterligere aktsomhetsvurdering og screening av det aktuelle selskapet. Dette gjelder for størsteparten av forvaltningsstrategiene våre.



Rapportering av indikatorer for vesentlige negative konsekvenser

Danske Bank A/S overvåker og rapporterer om 18 obligatoriske indikatorer for vesentlige negative konsekvenser, og seks frivillige indikatorer definert av SFDR⁵. Vi skal rapportere om disse faktorene senest 30. juli 2023.

Europaparlaments og -rådets forordning (EU) 2019/2088 om bærekraftsrelatert rapportering i finanssektoren.

Vurdere og håndtere menneskerettighetsrisiko i investeringsprosesser

For å gjennomføre aktsomhetsvurderinger gjennomgår investeringsteamene finansiell informasjon og informasjon om bærekraft fra flere datakilder, inkludert selskapsrapporter og tredjepartsanalyser. Investeringsteamene gis tilgang til verktøy, kunnskap, analyse, utdanning og saklig kompetanse som støtte i aktsomhetsvurderingsprosessene.

Investeringsteamenes vurderinger og overvåking suppleres blant annet av vår dyptgående screening for bærekraftstandarder. Screeningene er en egenutviklet prosess som muliggjør hendelsesbaserte gjennomganger og støtter ekskludering av selskaper med aktiviteter og adferd som er skadelig for samfunnet. Screeningene bruker analyse

og data fra flere spesialiserte ESG-selskaper, NGO-er, media, kapitaleiere og våre egne bærekraftanalytikere. Vi bruker flere ESG-dataleverandører, noe som lar oss screene for kontroversielle forhold som kan være potensielle brudd på menneskerettigheter, søksmål eller andre forhold.

Ekskluderinger

Alle beslutninger knyttet til ekskluderinger har forankring i investeringsorganisasjonen. Kvartalsvis blir en analyse basert på den dyptgående screeningen av individuelt utvalgte selskaper fremlagt for Danske Banks ESG Integration Council sammen med en anbefaling om tilnærming i hvert enkelt tilfelle. Anbefalingene diskuteres og støttes av ESG Integration Council og godkjennes av komiteen for ansvarlige investeringer før implementering.

Du finner informasjon om selskaper ekskludert gjennom dyptgående screening og andre ekskluderte selskaper på [danske-bank-investment-restrictions.pdf \(danskebank.com\)](https://danskebank.com/danske-bank-investment-restrictions.pdf). Ekskluderingsinstruksen beskriver definisjoner og kriterier for ekskludering.

Bruk av vår innflytelse gjennom aktivt eierskap

Når menneskerettighetsutfordringer identifiseres gjennom screeningen og overvåkingen vår, kan vi også utøve innflytelse gjennom oppfølging av individuelle saker, samarbeid eller ved å stemme på årlige generalforsamlinger. Danske Banks tilnærming til aktivt eierskap er basert på en tro på at å utøve aktivt eierskap i visse situasjoner kan løse utfordringer mer effektivt enn ekskludering og/eller å selge oss ut, noe som kan begrense Danske Banks muligheter til



EKSEMPEL: Respons på Russlands invasjon av Ukraina i 2022

Den 24. februar 2022 invaderte russiske styrker Ukraina, noe som rammet menneskene og samfunnene i regionen. Krigen har også hatt stor politisk og økonomisk innvirkning på Ukraina, nabolandene, Europa og verden.

Som en finansinstitusjon og som en del av det globale finanssystemet har vi en viktig rolle å spille for å sikre at sanksjonene mot Russland gjennomføres som de skal.

Som en respons på Russlands invasjon av Ukraina besluttet Danske Bank å ekskludere russiske statsobligasjoner og russiske statlige selskaper (SOE-er), f.eks. Gazprom, fra investeringsporteføljene og -produktene våre, inkludert Danske Invest-fond. Danske Bank innsats omfattet også å fryse aktiva på en skala vi aldri har sett tidligere.



EKSEMPEL: Seksuell trakassering i Australias gruvesektor

Gruveselskaper i Vest-Australia har problemer med mobbing, trakassering og overgrep, som dokumentert i flere rapporter, blant annet fra myndighetene i Vest-Australia. Rapporten viser at flere selskaper i Australias gruvesektor har alvorlige problemer med trakassering, seksuell trakassering og til og med voldtekt. Vi gikk i dialog med spesifikke selskaper for å finne ut hvordan de skulle stoppe denne kulturen. Gjennom dialogen fikk vi en mer detaljert forståelse av utfordringene og hva selskapene gjør for å håndtere situasjonen. De fleste av disse selskapene forstår at de har utfordringer, men å endre bedriftskulturen er ikke noe som gjøres over natten.

Generelt, hvis selskaper ikke vedkjenner seg bærekraftsutfordringene, inkludert menneskerettighetsforhold, og ikke jobber for å løse problemene, kan det føre til at vi selger oss ut. Aktivt eierskap handler også om å forstå hvordan selskapene jobber for å forbedre seg når de står overfor utfordringer, og å bruke denne informasjonen i investeringsbeslutningene våre. Som investor kan vi forhåpentligvis påvirke selskapene indirekte i en positiv retning når vi tar kontakt og forklarer at det er viktig for oss at de tar godt vare på sine ansatte.

Gjennom vår aktive eierskapsutøvelse overvåker vi fremdriften og forventer at selskapene skal utlevere mer informasjon.



å være en ansvarlig investor som bidrar positivt gjennom dialog.

Aktivt eierskap er viktig for å skape langsiktig verdi i selskapene vi investerer i, og for investorene våre. Ved utfordringer knyttet til bærekraft mener vi generelt at det er bedre å si hva vi mener, stemme over vesentlige spør-

mål og løse ESG-utfordringer gjennom å engasjere oss, heller enn å selge oss ut av selskapet.

I 2022 var totalt 28 % av tilfellene der vi engasjerte oss knyttet til sosiale forhold⁶, der ansattes helse og sikkerhet var det forholdet vi oftest diskuterte med selskapene.

For å sikre en strukturert prosess for engasjement loggfører og overvåker vi dialog og fremdrift mot selskapene. Vår halvårlige rapport for aktivt eierskap dokumenterer engasjementet og stemmeaktivitetene våre.

⁶ 37 % av totalt engasjement knyttet til miljøspørsmål og 36 % til styringsspørsmål.



PRI Advance

I 2022 besluttet Danske Bank å slutte seg til FNs PRI Advance-initiativ som en samarbeidende investor.

«Advance er et forvaltningsinitiativ der institusjonelle investorer samarbeider om tiltak for menneskerettigheter og sosiale utfordringer. Investorer bruker sin kollektive innflytelse på selskapene og andre beslutningstakere til å oppnå positive mål for ansatte, lokalsamfunn og samfunnet som helhet.»
PRI | Advance [unpri.org]

Initiativet vil være rettet mot metall- og gruvesektoren samt sektoren for fornybar energi, som alle har høy risikoprofil etter Danske Banks risiko- og konsekvensvurdering for menneskerettigheter. Metall- og gruvesektoren blir stadig viktigere for det grønne skiftet etter hvert som etterspørselen etter viktige mineraler øker, og fornybarsektoren har opplevd rask vekst i det globale skiftet til ren energi. Engasjementet vårt i PRI Advance styrker fokuset vårt på å bidra til en rettferdig overgang.



Innkjøp

Danske Bank er en innkjøper av varer og tjenester. Som finansinstitusjon er de viktigste innkjøpskategoriene IT-utstyr og -tjenester samt indirekte elementer som facility management, rådgivning og markedsføringsmateriell.

Et dedikert bærekraftsteam for innkjøp og fasiliteter har ansvaret for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i forsyningskjeden. Rammeverket for å fremme sosial ansvarlighet i Danske Banks forsyningskjede er basert på våre etiske retningslinjer for leverandører, som definerer kravene til leverandører med tanke på ansvarlig forretningspraksis, og på vår tredjeparts ESG-egenvurdering for leverandører.

Vi har laget en anonym varslingskanal for å identifisere risiko i forsyningskjeden som omfatter all adferdsrisiko, også knyttet til bærekraftsspørsmål. Varslingsrapporter behandles strengt konfidensielt, i samsvar med Danske Banks varslingspolicy.

Vurdere og håndtere leverandørenes og leverandørkjedens menneskerettighetsrisiko

For å identifisere og vurdere hvorvidt Danske Bank er eksponert for å bidra til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i forbindelse med bruk av leverandører/

Våre etiske retningslinjer for leverandører

Danske Banks krav til leverandørers ansvarlige forretningspraksis og ansvarlighet overfor lokalsamfunnene der de driver virksomhet, er beskrevet i våre etiske retningslinjer for leverandører.

Retningslinjene gjelder for Danske Banks leverandører med aktive kontrakter. Retningslinjene tar spesielt opp menneskerettighetsutfordringer knyttet til arbeidsforhold, helse og sikkerhet på arbeidsplassen, retten til privatliv, tvangsarbeid, barnearbeid, og helse og sikkerhet i lokalsamfunn. Retningslinjene hevder også Danske Banks rett til å foreta kontroller knyttet til leverandørens bærekraftprofil og leverandørens forpliktelser.

Det er viktig at leverandørene som minimum oppfyller alle gjeldende nasjonale lover og forskrifter, og at de oppfyller kravene i våre etiske retningslinjer for leverandører. Retningslinjene bygger på internasjonalt anerkjente retningslinjer som fremmer selskapers håndtering av negative konsekvenser for menneskerettigheter, inkludert arbeidstakerrettigheter, miljøvern og korrupsjonsbekjempelse, for eksempel FNs Global Compact, OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

leverandørkjeden, ber vi leverandører som har aktive kontrakter med Danske Bank om å gjennomføre ESG-egenvurderinger. Til dette bruker vi en europeisk tjenestetilbyder, Integrity Next, som uavhengig tredjepartsplattform der leverandørene kan gjennomføre egenvurderingen.

Ved å bruke data fra markedsanalyser og analyser fra sosiale media, sektor-

gjennomganger og ESG-data sikrer plattformen en oppdatert ESG-risikovurdering av leverandørene. Plattformen tilpasses også kontinuerlig til det globale regulatoriske landskapet. Plattformen er gratis å bruke for leverandørene, og den gir dem muligheten til å dele ESG-profilen sin med andre kunder og partnere – ikke bare Danske Bank. Denne plattformen hjelper oss med å øke åpenheten rundt bærekraftsspørsmål.



Leverandører med høy risiko i et ESG-perspektiv

Med ca. 2000 leverandører med aktive kontrakter med Danske Bank må vi sette prioritinger for arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Vi prioriterer leverandører på grunnlag av en risikovurdering basert på innkjøpskategori, landsrisiko, bransjerisiko, kontraktens omfang og varighet, og virksomhetens viktighet.

Sektorgjennomganger tilordner spesifikke innkjøpskategorier med høyere risiko enn andre. Anleggsledelse er et eksempel på en høyrisikokategori der arbeidsforhold og helse og sikkerhet kan utfordres.

Landsrisiko definerer også risikonivå, og kan gjøre at leverandører fra spesifikke land eller regioner havner i en høyere risikokategori.

Leverandører med kontrakter som anses som outsourcing, kategoriseres automatisk som høyrisikoleverandører og er gjenstand for grundige aktsomhetsvurderinger.

Når en ESG-egenvurdering av en leverandør i en innkjøpskategori med lav risiko viser at sannsynligheten for og alvorlighetsgraden ved potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter er høye, kategoriserer vi også denne leverandøren som høyrisikoleverandør.



Leverandørene våre inviteres til å fylle ut et spørreskjema med spørsmål knyttet til selskapsstyring og aktsomhetsvurderinger i selskapet, og sektorspesifikk menneskerettighetsrisiko. Leverandørene stilles også spørsmål om graden av kontroll de har over sin egen forsyningskjede. Ved å bruke resultatene fra denne vurderingen kan vi vurdere hvorvidt den aktuelle leverandøren har risiko for å forårsake, eller bidra negativt til identifiserte fremtredende menneskerettighetsutfordringer knyttet til Danske Bank som innkjøper: arbeidsforhold, helse

og sikkerhet for lokalsamfunn, og om selskapet står i fare for å forårsake eller bidra til tvangsarbeid eller barnearbeid.

I våre eksisterende vurderingsprosesser for menneskerettigheter knyttet til forsyningskjeden har vi prioritert leverandører i første ledd for å håndtere risikoen nærmest vår egen virksomhet. Dette har vært et viktig første steg i arbeidet for å utvikle og utvide innsatsen. For leverandører utover første ledd har vi beskrevet forventninger i de etiske retningslinjene for leverandører om at leverandører i

første ledd skal ha sammenlignbare standarder for sine underleverandører. Som et naturlig neste steg vil vi se nærmere på implementering av kontroller av aktsomhetsvurderinger knyttet til underleverandører.

Hittil har nesten 1000 leverandører godtatt Danske Banks invitasjon til å gjennomføre egenvurderingen, og dette tallet dekker størsteparten av leverandørene til Danske Banks avdeling for innkjøp og anlegg.



Anbud

I anbudsprosessen iverksettes ESG-egenvurderingen som en del av dokumentenes om innsendes, og vi bruker resultatet i anbudsvurderingen.

Hvis en vurdering gir et resultat som tilsier høy risiko, blir leverandørens sjanser for å tildeles kontrakten lavere, siden resultatet av ESG-vurderingen er en del av evalueringsmatrisen. I tilfeller der leverandøren bare er delvis i samsvar, kan leverandøren fortsatt tildeles kontrakten når forholdene er rettet og vi har kommet til en gjensidig avtale om en spesifikk forbedringsplan dekket i kontrakten.



Engasjement som drivkraft for endring

I tilfeller der en leverandørs ESG-risikovurdering viser en høy risikoprofil går vi i dialog med leverandøren og krever at konkrete utbedringsplaner iverksettes. Vi verdsetter konstruktiv dialog som en del av et løpende engasjement mot leverandørene og bruker denne tilnærmingen som en driver for endring.

Ved å kreve at ESG-egenvurderingen gjennomføres og gjennom dialog med leverandørene for å løse problemstillinger reduserer vi aktivt risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter.

Hvis vi får kjennskap til faktiske negative konsekvenser, eskalerer vårt dedikerte

bærekraftsteam i Innkjøp saken og engasjerer seg regelmessig direkte mot leverandøren.

Det kreves en forbedringsplan som adresserer de ønskede resultatene og aktivt forhindrer at det skjer igjen.



Prosess for ESG-fraskrivelse

Hvis en vurdering viser manglende samsvar i enten resultatet fra ESG-egenvurderingen eller manglende samarbeid knyttet til vurderingen og de etiske retningslinjene for leverandører, oppretter vi en dialog med leverandøren for å komme til gjensidig enighet. Hvis leverandøren ikke vil samarbeide, eskaleres saken til høyest mulig nivå i kontraktens eierskapslinje. En forbedringsplan eller aksept av risiko kreves alltid i tilfeller der en leverandør som i utgangspunktet ikke er i samsvar, blir godkjent.



Leverandørrevisjoner

I de etiske retningslinjene for leverandører forbeholder vi oss retten til å revidere leverandører og deres samsvar med retningslinjene. Ved utgangen av 2022 plukket vi ut en norsk høyrisikoleverandør til en fysisk revisjon. På grunn av størrelsen og omsetningen er leverandøren gjenstand for den norske åpenhetsloven: revisjonen viste imidlertid at leverandøren ikke respekterte plikten til å informere i den norske åpenhetsloven. Leverandøren hadde heller ikke en aktsomhetsvurderingsprosess for å håndtere ESG-risiko i forsyningskjedene. Som følge av revisjonen utarbeidet vi en utbedringsplan i samarbeid med leverandøren, der vi inkluderte et krav om merkbare forbedringer senest seks måneder etter at revisjonen ble gjennomført.



Leverer tjenester

Når vi leverer tjenester til kundene, må vi ta hensyn til det faktum at strukturelle og samfunnsmessige ubalanser kan påvirke rådgivningstjenester og produktutviklingen vår.

Håndtering av diskriminering i kundeservicen vår

Retningslinjene våre for rettferdig kundebehandling tar stilling til viktigheten av å sørge for ikke-diskriminerende praksis i vår daglige behandling av kunder⁷. I tillegg gjør vi det enkelt for kundene å informere om at de er misnøyd med kundeservicen gjennom klagesystemet for kunder, som fungerer som klagemekanisme på operasjonelt nivå lokalt⁸.

Vi forstår at enkelte kunder er spesielt sårbare i forhold til tjenestene og produktene vi tilbyr og i forbindelse med måten vi samhandler med dem på. Danske Banks retningslinjer for intern adferdsrisiko og instruksene for adferdsrisiko stiller spesifikke krav til rettferdig behandling og behandling uten diskriminering av sårbare grupper.

I Norge har Danske Bank underskrevet en bransjestandard som fremmer finansiell inkludering av ikke-digitale privatkunder (Bransjenorm finansiell

inkludering). Bransjestandarden fokuserer spesielt på sårbare grupper.

Produktutvikling

Når vi skaper nye produkter, forsøker vi å sikre at det tas hensyn til sårbare grupper på et strukturelt nivå. I tillegg inkluderer vi bærekraftsparametere som en del av produktutviklingsprosessene.

⁷ Målet med retningslinjene for rettferdig kundebehandling er å støtte konsernet i å følge gjeldende lover og forskrifter. Diskrimineringsrisiko fanges opp under målet om å sørge for forbruker- og investorbekyttelse.

⁸ En klagemekanisme på operasjonelt nivå er definert som «en formalisert prosess der individer eller grupper kan ta opp bekymringer om en organisasjons innvirkning på dem – inkludert blant annet menneskerettigheten deres – og kan søke botemidler», FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.



Jobbe med kjønnsgapet for gründere

Ifølge Danske Banks Nordic Startup Jobs-rapport fra september 2022 er det fortsatt et stort kjønnsgap for gründere. Et team utelukkende bestående av menn har ni ganger så høy sannsynlighet for å få finansiering med venturekapital som et team med både kvinner og menn – og ti ganger så høy sannsynlighet for å få finansiering med venturekapital sammenlignet med team bestående utelukkende av kvinner.

I Danske Bank ønsker vi å bidra til å gi lik tilgang til investeringer og muligheter for alle gründere, noe vi mener er avgjørende for å frigjøre det fulle potensialet i nystartede bedrifter og for å sikre at talent, innovasjon, jobbskaping og økonomisk vekst ikke går til spille. I 2021 signerte vi et mangfoldscharter utviklet av Found Diverse, og vi har satt et mål for representasjon av oppstartsbedrifter med kvinnelige gründere i våre ulike initiativer og tilbud. Målet vårt er å støtte 10 000 oppstartsbedrifter og vekstbedrifter med vekst- og oppfølgingsverktøy, tjenester og ekspertise innen 2023.



Arbeidsgiveren Danske Bank

Som arbeidsgiver har Danske Bank en iboende risiko for å kunne kompromittere de ansattes rettigheter. Vi forventer at alle ansatte bidrar til å skape en inkluderende kultur med respekt for menneskerettigheter. De etiske retningslinjene og retningslinjene for mangfold og inkludering beskriver tydelig disse forventningene. I tillegg til disse har vi årlige e-læringskurs som fokuserer på kjerneverdierne våre og arbeidet for å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Som en rettesnor for hvordan vi jobber og for å forme kulturen i hele Danske Bank introduserte vi i 2021 et nytt grunnleggende rammeverk som beskriver formåls- og kulturforpliktelsene våre.

Diskriminering

Godt kjente strukturelle og samfunnsmessige ubalanser i markedene våre bekræfter at Danske Bank som arbeidsgiver i disse markedene står i fare for å krenke

de ansattes rett til å slippe diskriminering og trakassering på arbeidsplassen.

I Danske Bank er økt bevissthet og stimulerende dialoger om hvem vi er, hva vi føler og hva vi trenger avgjørende for å skape et miljø der vi er åpne for å dele, lære og diskutere sensitive spørsmål. For å underbygge dette gjennomførte vi våren 2022 en undersøkelse om diskriminering og trakassering – en grundig undersøkelse med fokus spesielt på diskriminering og trakassering.

Denne undersøkelsen utgjør en klagemekanisme for ansatte på operasjonelt nivå, og utfyller dermed en viktig rolle i å identifisere risiko for negative konsekvenser knyttet til retten til frihet for diskriminering og trakassering samt identifisere våre faktiske negative konsekvenser.

Mer enn 13 000 ansatte deltok i undersøkelsen, hvorav 3,4 % oppga at de på et eller annet tidspunkt hadde opplevd trakassering i løpet av de siste 12 månedene, enten trakassering av en ikke-seksuell art, for eksempel mobbing (2,7 %) eller seksuell trakassering (0,7 %). Undersøkelsen vil bli gjentatt senere for å sikre kontinuerlig fokus på og fremgang i arbeidet med å eliminere diskriminering og trakassering. Resultatene fra undersøkelsen viser at strukturelle og samfunnsmessige ubalanser også finnes i organisasjonen vår. Dette er at kvinner og ulike minoritetsgrupper er mer utsatt for diskriminering og trakassering enn andre.

Undersøkelsen viste også at det er rom for forbedring når det gjelder å gjøre rapporteringsverktøyene våre mer synlige. Bare 30 % av hendelsene ble rapportert til enten nærmeste overordnede, andre ledere, HR, eller gjennom varslingsssystemet. Det faktum at bare 30 % av hendelsene ble rapportert, er selvfølgelig en situasjon vi opplever som ikke tilfredsstillende. Å gjøre rapporteringsverktøy mer synlige vil gi bedre tilgang til klagemekanismen og dermed gi bedre identifisering av eventuelle negative konsekvenser knyttet til retten til frihet for diskriminering som kan forekomme.

Undersøkelsen om diskriminering og trakassering var et tillegg til arbeidsplassvurderingen vår og kultur- og enga-

sjementsundersøkelsen, som også er klagemekanismer på operasjonelt nivå som hjelper oss med å identifisere risiko for faktiske negative konsekvenser for de ansattes rettigheter på arbeidsplassen.

Vi oppfordrer også våre ansatte til å bruke varslingsystemet til å rapportere om medarbeideres eller lederes diskriminering, mobbing eller seksuell trakassering.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn

Med strukturelle og sosiale kjønnsubalanser som en del av samfunnene og landene vi opererer i, er det en risiko for at vi også gjenspeiler de samme ulikhetene i kjønnsrepresentasjon, noe som fører til ulike muligheter.

I 2022 så vi en økning i lønnsgapet, fra 19 % i 2021 til 24 % i 2022. Denne økningen gjenspeiler hvordan vi tradisjonelt har verdsatt ulike typer arbeid, noe som har ført til et uforholdsmessig høyt antall menn i bedre betalte stillinger. Vi forventer å se en jevn forbedring i medianlønnsgapet over tid etter hvert som vi fortsetter å bryte ned de strukturelle og kulturelle barrierene. Evaluering av mangfold og inkludering, og prosesser for lønnsvurdering, er områder vi jobber kontinuerlig med.

Diskriminering og lønnsforskjeller kan også forekomme basert på andre elementer av mangfold som er individuelle for hver av oss, som etnisitet, nasjonalitet, seksuell legning, kjønn, religion og funksjonshemninger. Vi kan imidlertid ikke samle inn data for disse identifikatorene, siden vi ikke har lov til å samle inn sensitive personopplysninger. Arbeid for å redusere diskriminering av ulike typer mot minoriteter eller sårbare personer er en del av vårt omfattende arbeid med mangfold og inkludering, og vi måler og overvåker effektiviteten til dette arbeidet gjennom medarbeiderundersøkelser.

Kollektive forhandlinger

Målet vårt i Danske Bank er å beskytte de ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger. Vi har underskrevet en global rammeavtale med UNI Global Union om grunnleggende arbeidstakerrettigheter i Danske Bank.

I Norden er avtaler om kollektive forhandlinger en hjørnestein i arbeidsmarkedet



Våre Culture Commitments



Team up

Vi skaper verdi for kundene våre ved å være én bank



Vær åpen

Vi søker muligheter og prioriterer åpenhet og inkludering



Own it

Vi setter oss høye mål og tar eierskap for å oppnå bedre resultater



som regulerer lønn og ansettelsesvilkår for alle ansatte som omfattes av avtalene. Avtalene gjelder i praksis for alle Danske Banks ansatte, der totalt 75 % av de ansatte har kollektive forhandlingsavtaler. Vi rapporterer om kollektive forhandlinger i Norden i faktaboken om bærekraft.

Vi har identifisert en fremtredende menneskerettighetsrisiko knyttet til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger for våre ansatte i India. Ved avdelingen vår i Bangalore er det ca. 1800 ansatte, der de aller fleste jobber innenfor IT og IT-tjenester for konsernet. Det finnes ingen fagforeninger for IT- og tjenesteindustrien

i India, siden det ikke er gitt mandat fra de indiske myndighetene. Dette betyr at Danske Bank-ansatte i India ikke har avtaler om kollektive forhandlinger. Vi har redusert risikoen knyttet til denne mangelen ved å fastsette tydelige og forutsigbare lønnspakker og prosesser. Retningslinjene våre for kompensasjon og godtgjørelse definerer faste lønnssetter, pensjoner og vilkår for variabel lønn.

Vi har også iverksatt tydelig definerte prosesser for konfliktløsning ved tvister rundt slike spørsmål, og vi oppfordrer alle ansatte til å sende inn en klage eller ta opp problemstillinger med sin overordnede og det lokale HR-teamet om urett-

ferdige og ulike arbeidsforhold. Danske Bank har en klagebehandlingskomité, som består av ansatte, toppledere og HR. Vi har også en komité for forebygging av seksuell trakassering, som behandler saker med seksuell trakassering. For å rette opp kjønnsforskjellene består komiteen for forebygging av seksuell trakassering av 50 % kvinner.

Danske Banks medarbeiderundersøkelser, inkludert undersøkelsen om diskriminering og trakassering, er dessuten globale, og de fungerer derfor som klagemekanismer for ansatte i Bangalore.

* 86 % av de ansatte i Danske Bank A/S omfattes av avtaler om kollektive forhandlinger.



Håndtere risiko

Toppledelsen i Danske Bank jobber for å skape og fostre en inkluderende kultur. Funnene fra diskriminerings- og trakasseringsundersøkelsen fører til spesifikke og konkrete tiltak for å redusere risiko. I 2022 gjorde vi det følgende:

- Vi understreket hvilke forventninger vi har til ledere når det gjelder bevissthet rundt egen rolle, fordommer og hvordan håndtere mikroagresjon, diskriminering og trakassering.
- Vi utviklet et nytt dialogverktøy for å støtte ledere i å gjennomføre teammøter om disse spørsmålene.
- Vi inkluderte en modul om bekjempelse av diskriminering og trakassering i e-læringskurset om bærekraft.
- Vi styrket de ansattes bevissthet rundt hvordan de kan rapportere om hendelser på en trygg og fortrolig måte.

Disse initiativene utfyller eksisterende initiativer iverksatt i løpet av de siste årene for å skape en mer inkluderende arbeidsplass, inkludert opplæring i mangfold og inkludering for ansatte og ledere, fokus på mangfold i rekruttering, og forbedring av forholdene for ansatte og kunder i gruppen som kalles LGBTQ+.



Globale instruksjoner om transkjønnede

I Danske Bank ønsker vi å sikre at alle kolleger behandles med verdighet og respekt, og at de verdsettes for den de er og det de bidrar med på arbeidsplassen. Vi vil ikke diskriminere mot mennesker basert på kjønn, kjønnsidentitet eller legning.

Våre globale transkjønnspolitikk beskriver og utfyller retningslinjene våre for mangfold og inkludering, som har som formål å sikre en mangfoldig og inkluderende kultur i Danske Bank. Instruksjonen handler spesifikt om å støtte transkjønnede kollegaer og de/dem på arbeidsplassen som gjennomgår en kjønnsbekreftende behandling, inkludert ikke-binære kolleger.

Instruksjonen inneholder spesifikke prinsipper og retningslinjer for ledere og kolleger, og omfatter blant annet fortrolighet, kommunikasjon, fysiske fasiliteter og bevissthetstrening. En spesifikk guide for ledere dekker problemstillinger de bør være oppmerksomme på og gir veiledning om hvordan man støtter en medarbeider som gjennomgår en kjønnsbekreftende behandling.





Veien videre

Vi jobber kontinuerlig med å identifisere, forebygge og redusere risiko og konsekvenser knyttet til menneskerettigheter i virksomheten og forretningsforbindelsene våre. Vi vurderer regelmessig effektiviteten til identifiseringen vår av risiko og påvirkning knyttet til ESG (Environment, Social og Governance), og dette vil vi fortsette å gjøre for å kontinuerlig prøve å bli bedre.

I 2023 skal vi gjennomføre en behovsanalyse der vi sammenligner rammeverket vårt for aktsomhetsvurderinger med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og med OECDs retningslinjer for flernasjo-

nale selskaper. Vi kommer til å lage et veikart for menneskerettigheter basert på den analysen.

Vi skal undersøke hvorvidt og hvordan vi må endre eksisterende prosedyrer og retningslinjer for å sikre bedre implementering av aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter i hele Danske Bank. Dette omfatter å vurdere behovet for å lage spesifikke retningslinjer og prosedyrer, ikke bare for å identifisere og forebygge risiko knyttet til negative konsekvenser for menneskerettighetene, men også for å håndtere faktiske negative konsekvenser.

Vi vil vurdere hvilke tiltak som kreves for å inkludere et menneskerettighetsperspektiv i rammeverket vårt for klagemål og botemidler på en adekvat måte. Dette skal også synliggjøre de utfordringene rundt menneskerettigheter vi finner og gi oss bedre innsikt i de faktiske negative konsekvensene.

Vi har høye ambisjoner, og med øye for fremtiden vil vi fokusere på å forbedre våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og oppnå mer åpenhet i arbeidet vårt.

Kontrollfunksjoner for menneskerettigheter og administrativt tilsyn

Klagemekanismer og botemidler

Gjennomgang av våre menneskerettighetsfunksjoner

Menneskerettighetsrisiko

Identifisering og håndtering av menneskerettighetsrisiko

[Veien videre](#)

