

Menneskerettighets- rapport

Danske Bank Group
31 May 2024



WE SUPPORT



Om denne rapporten

Denne menneskerettighetsrapporten dekker regnskapsåret 1. januar 2023 til 31. desember 2023 og omfatter hele Danske Bank-konsernet (Danske Bank/konsernet), som omfatter Danske Bank A/S og alle datterselskaper og organisasjonsavdelinger, inkludert Danica Pensjon, Danske Invest Asset Management AS og Danske Bank A/S, norsk filial. Rapporten oppfyller plikten til å gjøre rede for våre aktsomhetsvurderinger i henhold til paragraf 5 i den norske åpenhetsloven¹. Danske Bank A/S er underlagt åpenhetsloven på grunn av sin virksomhet i Norge gjennom Danske Bank A/S, norsk filial og Danske Invest Asset Management AS.

Denne rapporten er tilgjengelig på engelsk på danskebank.com/sustainability og på danskebank.com/no/samfunnsansvar. Rapporten er tilgjengelig på norsk på danskeinvest.no/page/ansvarlige_investeringer_innsikt.

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

Denne rapporten er godkjent av Danske Banks styre.

Vår plikt til å informere

Hvis du har spørsmål om hvordan Danske Bank arbeider for å stanse, forebygge og begrense potensielle og faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ber vi deg kontakte oss på mailto: apenhetsloven@danskebank.no

Ta kontakt

Vi tar gjerne imot kommentarer, forslag eller spørsmål du måtte ha om vårt arbeid 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 X (tidligere Twitter), LinkedIn og Instagram.



¹ Lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Innhold

- 4 **Et budskap fra vår administrerende direktør**
Forord av Carsten Egeriis
- 5 **Rapportering i henhold til den norske åpenhetsloven**
Beskrivelse av innholdet i denne rapporten med sikte på å innfri rapporteringskravene i åpenhetsloven
- 6 **Om Danske Bank**
Generell beskrivelse av Danske Banks oppbygning, driftsområde og forretningsaktiviteter
- 10 **Vårt engasjement**
Vårt arbeid for respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- 11 **Kontrollfunksjoner for menneskerettigheter og administrativt tilsyn**
Roller, ansvarsområder og styrende dokumenter i organisasjonens
- 13 **Viktige fokusområder innen menneskerettigheter**
Kort beskrivelse av Danske Banks mest alvorlige potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene
- 17 **Tiltak for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter**
Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår egen virksomhet: Danske Bank som arbeidsgiver og tjenesteleverandør
- 21 **Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår verdikjede: Danske Bank som låneinstitusjon, investor og innkjøper**
- 28 **Bekjempelse av moderne slaveri og menneskehandel som økonomisk kriminalitet**
Hvordan menneskehandel etterforskes som underliggende kriminalitet for hvitvasking av penger
- 29 **Klagemekanismer og gjenoppretting og erstatning**
Varslingsordning i konsernet og rapporteringsplattformer for de ansatte
Behandling av kundeklager
- 31 **Veien videre**
Fremtidige tiltak for å styrke vårt arbeid med menneskerettighetene

Et budskap fra vår administrerende direktør

Kjære leser,

Som en av Nordens største finansinstitusjoner spiller Danske Bank en sentral rolle i å støtte en bærekraftig utvikling av samfunn og næringsliv. Vårt oppdrag strekker seg ikke kun til å betjene våre 3,2 millioner kunder, men også til å betjene samfunnene vi er en del av. Vi har som mål å være en ledende bank i Norden med tanke på å legge til rette for bærekraftig omstilling. Vår innsats for å støtte en bærekraftig omstilling innebærer hensyn til og respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Med denne rapporten ønsker vi å gi et innsyn i hvordan vi arbeider med menneskerettigheter.

I 2023 oppdaterte vi vår Erklæring om menneskerettigheter (Position Statement on Human Rights) og publiserte vår første menneskerettighetsrapport. Vi implementerte en modul for menneskerettigheter i vår ESG-kredittvurdering for å hjelpe rådgiverne med å identifisere ESG-risiko knyttet til utlånsvirksomhet. Vi gjennomførte også en utvidet bærekraftsgjennomgang av utvalg-

te selskaper som potensielt kunne være involvert i menneskerettighetskontroverser, og vi ekskluderte 26 selskaper på grunn av risiko for tvangsarbeid. I tillegg har vi utviklet et rammeverk for ESG-risikovurdering av leverandører for å håndtere potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene hos leverandørene våre.

Internt ledet vi en transformasjon av vårt arbeid for mangfold og inkludering, og forankret det både i ledelsen og i virksomheten. Vi satte også nye mål for kjønns mangfold for å oppnå 40 % representasjon av det underrepresenterte kjønn i hele ledelsen.

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i alle våre aktiviteter. Etter hvert som vi utvikler vår Forward '28-strategi, vil vi videreutvikle vårt fokus på menneskerettigheter og sikte mot en kontinuerlig utvikling av arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.



Carsten Egeriis
Administrerende direktør
Danske Bank

Rapportering på den norske åpenhetsloven

Denne rapporten beskriver Danske Banks arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i henhold til paragraf 5 i den norske åpenhetsloven² (Loven), samordnet på konsernnivå og gjeldende for alle enheter, inkludert Danske Bank A/S, norsk filial og Danske Invest Asset Management AS. Rapporten har innhold som går utover Lovens virkeområde, særlig knyttet til Danica Pensjon. Aktiviteter i Danske Bank A/S, norsk filial gjenspeiles i alle aktiviteter som er beskrevet i rapporten, med unntak av det som direkte henviser til Danica Pensjon. Aktivitetene til Danske Invest Asset Management AS er særskilt omfattet av avsnittene «Danske Bank som arbeidsgiver», «Investeringer» og «Innkjøp».

Rapporten viser at vi har gjort fremskritt i arbeidet med å iverksette tiltak for å forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskerettighetene og arbeidsforholdene, samtidig som vi erkjenner at det finnes områder der vi kan bli bedre.

I henhold til åpenhetslovens paragraf 5a inneholder avsnittet «Om Danske Bank» en generell beskrivelse av strukturen og virksomhetsområdet til Danske Bank A/S, Danske Invest Asset Management AS og Danske Bank A/S, norsk filial. Retningslinjer og prosedyrer for håndtering av negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold finnes i «Kontrollfunksjoner for menneskerettigheter og administrativt tilsyn», og deres anvendelighet i forbindelse med å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskerettighetene er beskrevet i «Behandling av potensielle negative konsekvenser i vår egen virksomhet», «Behandling av potensielle negative konsekvenser i vår verdikjede», «Bekjempelse av menneskehandel som økonomisk kriminalitet» og «Klagemekanismer og gjenoppretting og erstatning».

I henhold til Lovens paragraf 5b tar rapporten for seg vesentlige risikoområder som er identifisert gjennom aktsomhetsvurde-

ringene. Disse beskrives som våre mest alvorlige potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene. Avsnittet «Viktige fokusområder» inneholder flere detaljer om dette aspektet. Vi fortsetter å evaluere alle konsekvenser for menneskerettighetene, men vi konsentrerer oss først og fremst om å redusere de mest alvorlige potensielle risikoene. Når vi identifiserer faktiske negative konsekvenser, handler vi på bakgrunn av denne bevisstheten (Lovens paragraf 5c). Denne rapporten inneholder casestudier av hendelser som har blitt identifisert og løst i «Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår verdikjede». Når det gjelder faktiske negative konsekvenser i organisasjonen vår, identifiserer og vurderer vi disse gjennom interne prosesser, for eksempel medarbeiderundersøkelsene vi gjennomfører to ganger i året, som beskrevet i «Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår egen virksomhet».

I henhold til Lovens paragraf 5c beskriver rapporten tiltak som er iverksatt for å stanse faktiske negative konsekvenser eller redusere risikoen for negative konsekvenser. Detaljert informasjon om dette arbeidet og disse tiltakene beskrives løpende i hele rapporten, inkludert casebeskrivelser i «Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår egen virksomhet», «Håndtering av potensielle negative konsekvenser i vår verdikjede» og «Bekjempelse av menneskehandel som økonomisk kriminalitet». Rapporten redegjør også for forventede og oppnådde resultater av disse tiltakene. Det kan være utfordrende å spore spesifikke resultater knyttet til menneskerettighetsspørsmål, og vi ser på hvordan vi kan løse dette. Fremtidige tiltak som konsernet planlegger å iverksette, er beskrevet i avsnittet «Veien videre».

² Lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven)

Om Danske Bank

Danske Bank er en av Nordens største finansinstitusjoner og har i 150 år bidratt til å skape vekst og utvikling i hele samfunnet. I løpet av denne perioden har vi utviklet oss i takt med de samfunnene vi er en del av, og med langsiktig bærekraftig utvikling som ambisjon jobber vi hver dag for å være den best mulige banken – til beste for våre kunder, medarbeidere, aksjonærer og samfunnet for øvrig.

I dag har Danske Bank over 20 000 ansatte i ti land og betjener mer enn 3,2 millioner privatkunder og bedriftskunder i åtte land.³ I tillegg til banktjenester tilbyr Danske Bank-konsernet livsforsikring og pensjonsprodukter, pantelånsfinansiering, kapitalforvaltning, eiendomsmegler tjenester og leasing.



Danske Bank i tall:

3,2 millioner+
privatkunder og bedriftskunder

Innskudd:
>1.100 mrd. DKK

Lån:
>1.700 mrd. DKK

Over 2.000
store bedriftskunder og
institusjonelle kunder

Forvaltningskapital:*
>1,200 mrd. DKK

Aktive leverandører:
2.000+

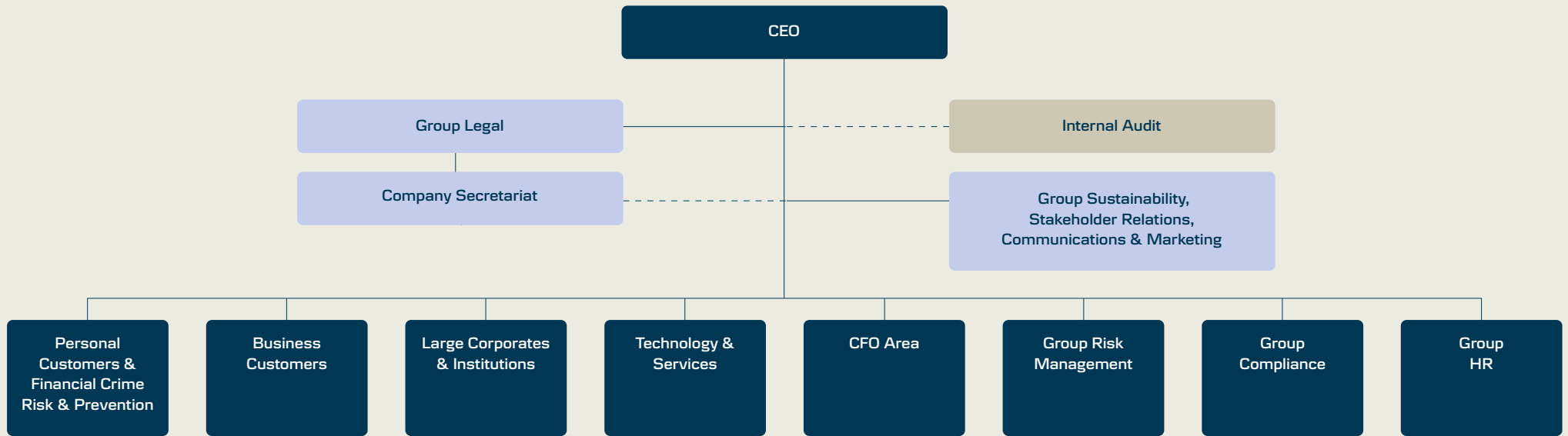
Over 20.000
ansatte i 10 land

* Inkluderer Danske Invest Asset Management AS og Danica Pensions forvaltningskapital

³ Danmark, Sverige, Norge, Finland, Storbritannia (inkludert Nord-Irland), Irland, Polen og USA

Alle tall er for utgangen av 2022.

Danske Banks organisasjon

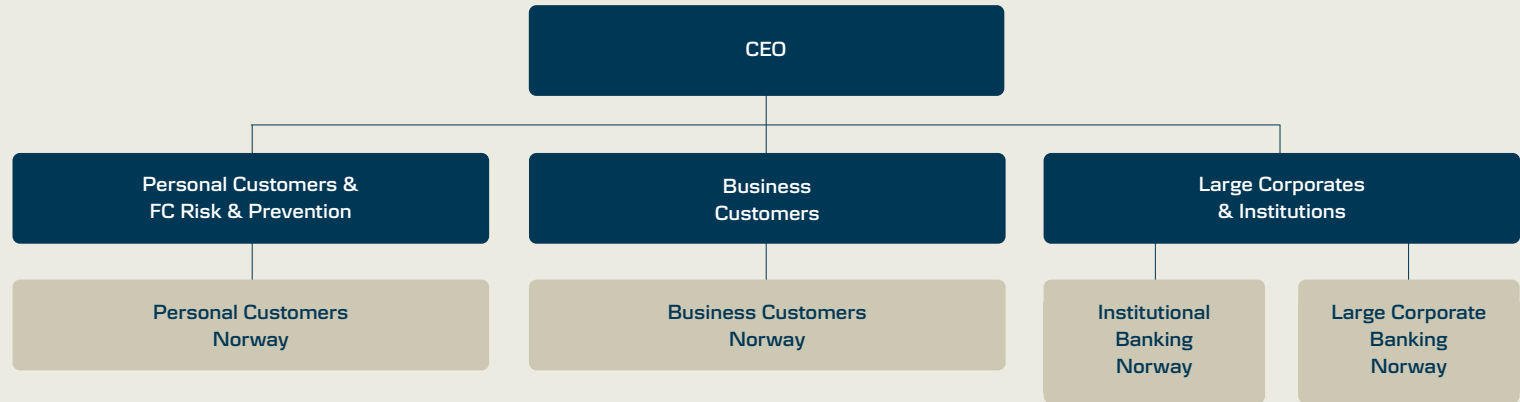


Følgende avsnitt beskriver tre spesifikke enheter i Danske Bank. To av disse, Danske Bank A/S, norsk filial og Danske Banks datterselskap Danske Invest Asset Management AS (DIAM), er spesielt fremhevet i denne rapporten fordi de er underlagt åpenhetsloven hver for seg. Informasjon om Danica Pensjon er også inkludert her og gjennom hele rapporten for å gjenspeile hvordan vi jobber med menneskerettigheter fra et forsikringsperspektiv. Vi gir eksempler på dette i avsnittet «Levering av tjenester» i denne rapporten under «Egen virksomhet».

Organisasjonsdiagrammene viser hvordan aktivitetene til disse tre enhetene styres som en del av konsernet.

Danske Bank A/S, norsk filial

Danske Bank er Norges tredje største bank og betjener både privat- og bedriftskunder samt store selskaper fra 28 filialer og fire regionale finanssentre over hele Norge.



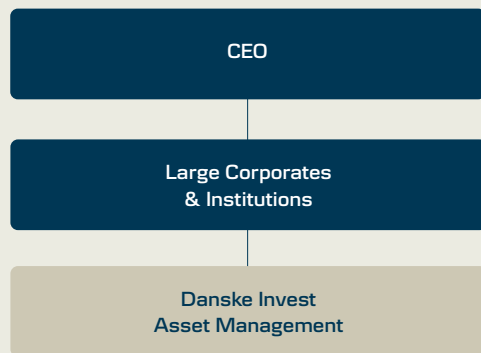
Leder for Privatmarked Norge rapporterer til konsernsjefen for Personal Customers & Financial Crime Risk & Prevention. I juni 2023 annonserte Danske Bank at de hadde startet en prosess som vil føre til at Danske Bank går ut av det norske privatkundemarkedet.

Bedriftsmarkedet i Norge består av seks organisasjonsenheter som rapporterer til hver sin nordiske leder, som igjen rapporterer til konsernets Head of Business Customers. Head of Advisory Banking NO er ansvarlig for koordinering av bedriftsmarkedsaktiviteter i Norge.

Large Corporates and Institutions Norway består av Institutional Banking og Large Corporate Banking. Begge rapporterer til konsernets Head of Large Corporate and Institutions. Head of Large Corporate Banking Norway er ansvarlig for å koordinere aktivitetene i Large Corporates & Institutions i Norge.

Danske Invest Asset Management

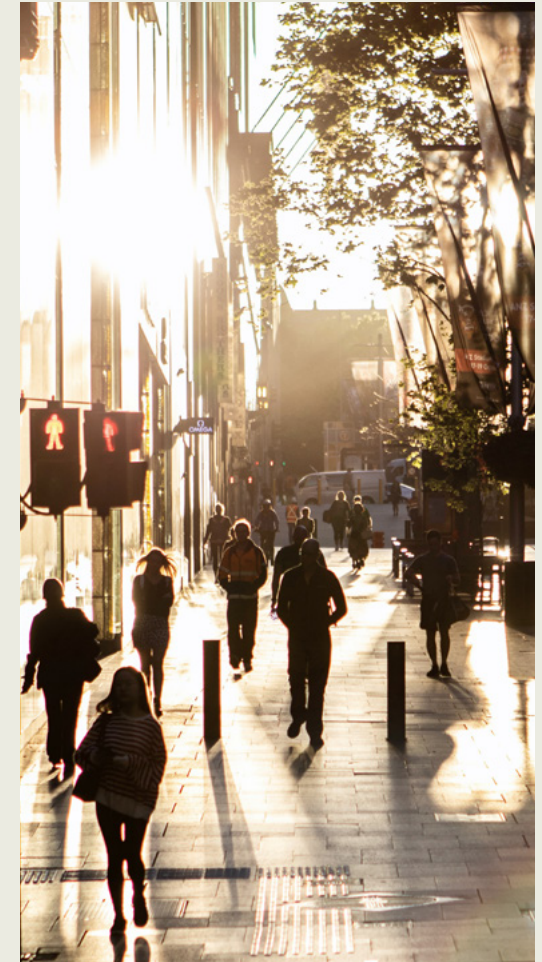
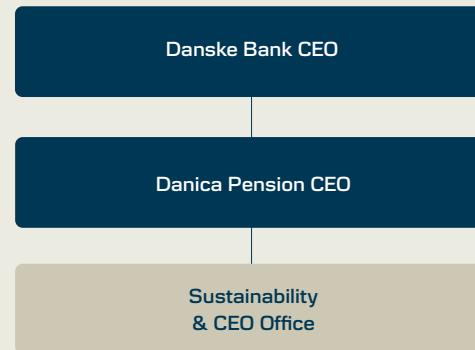
Danske Invest Asset Management AS (DIAM) er et norsk datterselskap av Danske Bank og er lisensiert fondsforvalter for UCITS (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) og AIFs (alternative investeringsfond). DIAM forvalter midler på ca. 130 milliarder kroner på vegne av sine norske kunder. DIAM følger konsernets retningslinjer og instruksjoner i all daglig kontakt med institusjonelle og profesjonelle kunder. Lokale tilpasninger av retningslinjer og instruksjoner utvikles der det er nødvendig for å imøtekomme spesifikke lokale forskrifter.



Danica Pension

Danica Pensjon er et heleid datterselskap av Danske Bank som driver virksomhet i Danmark og spesialiserer seg på pensjonsordninger, livsforsikringer og helseforsikringsdekning. Ved utgangen av 2023 hadde Danica Pensjon 747 315 kunder og forvaltet pensjonsfond på 440 milliarder DKK. De årlige bidragene til pensjonssparingen utgjorde 38,6 milliarder danske kroner i 2023.

Danica Pensjon har som mål å bidra til et sunnere samfunn med lavere sykefravær gjennom sine helsetjenester, som omfatter forebyggende tiltak og behandling av fysiske og psykiske sykdommer. Tilbudet omfatter helseforsikring, lønnsikring, dekning ved kritisk sykdom og Danica helsepakke. I tillegg forbedrer Danica Pensjon kundenes økonomiske sikkerhet ved å tilby personlige pensjonstjenester tilpasset ulike individuelle behov. Som en del av Danske Bank-konsernet følger Danica Pensjon konsernets retningslinjer og samarbeider tett med andre enheter i konsernet gjennom deling av plattformer, prosesser og kunnskap.



Vårt engasjement

Danske Bank har forpliktet seg til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold⁴, både internt og gjennom våre forretningsforbindelser. Vi erkjenner at vi kan forårsake, bidra til eller være knyttet til negative konsekvenser for menneskerettighetene, for eksempel når det gjelder hvordan våre ansatte behandles, og gjennom våre leverandørers overholdelse av arbeidstakerrettigheter. Dette gjelder også utlåns- og investeringsvirksomheten vår.

Vi arbeider for å identifisere, forebygge og redusere risikoen for negative konsekvenser for menneskerettighetene, inkludert alle menneskerettighetene som er nedfelt i den internasjonale menneskerettighetserklæringen og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. I dette arbeidet følger vi FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

I tillegg har vi undertegnet FNs Global Compact, FNs prinsipper for ansvarlige investeringer og FNs prinsipper for ansvarlig bankvirksomhet, og vi implementerer forpliktelsene som er nedfelt i disse rammeverkene.

Vi tar også hensyn til andre internasjonale rammeverk som Equator Principles og FNs Women's Empowerment Principles.

Utover dette ser vi at statenes plikt til å beskytte menneskerettighetene er nedfelt i dokumenter som ILOs Global Business and Disability Network Charter, Global Framework Agreement on Human Rights and Corporation with Unions og ILOs Convention No 169 on Free, Prior and Informed Consent samt FN's Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre bærekraftpraksisen vår for å oppfylle internasjonale forventninger. Sentralt i dette arbeidet er å sikre menneskerettighetene ved å iverksette tiltak for å forhindre negative konsekvenser for menneskerettighetene i vår virksomhet og våre forretningsaktiviteter. Vi bruker vår innflytelse til å iverksette tiltak for å stanse enhver skade vi blir oppmerksomme på. Det forventes at våre ansatte respekterer menneskerettighetene i tråd med våre etiske retningslinjer og bærekraftsrelaterte retningslinjer. Danske Banks Erklæring om menneskerettigheter (Position Statement on Human Rights) beskriver vår tilnærming til menneskerettighetene.



⁴ 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 er selskapsledelse og bærekraft, inkludert håndtering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter, forankret hos Styret og Executive Leadership Team (ELT). I tillegg integrerer vi ansvar for menneskerettigheter og hever kompetansen i hele organisasjonen for å fremme integreringen av bærekraft ytterligere

Business Integrity Committee

ELTs Business Integrity Committee (BIC), ledet av vår CEO, er den overordnede gruppen for bærekraft. 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.

En underkomité for ansvarlige investeringer rapporterer til BIC. Danske Bank har også utvalg som jobber med bærekraftig finans og mangfold og inkludering som gir BIC råd om den generelle strategiske 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 på bærekraftsrisikoer, inkludert risikoer knyttet til menneskerettigheter. Arbeidet i komiteene danner grunnlag for ELTs bærekraftsdiskusjoner med styret.

Danske Banks erklæring, policyer, instruksjoner og prosedyrer knyttet til menneskerettighetsstyring

- Erklæring om menneskerettigheter (Position Statement on Human Rights)
- Politikk for ansvarlig investering (Responsible Investment Policy)
- Instruksjon for Eksklusjon (Exclusion Instruction)
- Politikk for innkjøp (Procurement Policy)
- Etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct)
- Global instruksjon om transkjønnede (Global Transgender Instruction)
- Varslingspolitikk (Whistleblowing Policy)*
- Kredittpolitikk (Credit Policy)*
- Instruksjon for ESG-kredittrisikovurdering (ESG Credit Risk Assessment Instruction)*
- Politikk for rettferdig kundebehandling (Treating Customers Fairly Policy)*
- Politikk for adferdsrisiko (Conduct Risk Policy)*
- Instruksjon for adferdsrisiko (Conduct Risk Instruction)*
- Politikk for etisk adferd (Code of Conduct Policy)*
- Politikk for mangfold og inkludering (Diversity and Inclusion Policy)
- Politikk for bekjempelse av økonomisk kriminalitet (Financial Crime Policy)*
- Politikk for compliance (Group Compliance Policy)*

* Interne dokumenter

Generelle roller og ansvar – aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter

Vår implementering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter følger prosessbeskrivelsen i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv og gjennomføres på tvers av konsern- og forretningsfunksjoner både i i vår egen virksomhet og i våre forretningsforhold. Dette inkluderer vår kredittgodkjenning av bedriftskunder, våre investeringsbeslutninger og våre innkjøpsbeslutninger. Våre retningslinjer, utslingsmekanismer og engasjementstiltak inngår i identifiseringen og håndteringen av ESG-risiko.

Group Sustainability er ansvarlig for å utvikle, koordinere og rapportere om konsernets innsats og generelle fremgang på menneskerettigheter. Group Sustainability er også ansvarlig for å rapportere internt om status for implementering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter til Business Integrity Committee.

Forretningsenheter og konsernets første-linje-funksjoner er ansvarlige for å bidra til

effektiv implementering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter innenfor deres individuelle ansvarsområde. Group Risk Management som andrelinjefunksjon har ansvar for tilsyn med risikostyring. Group Compliance har også tilsyn med ikke-finansielle risikoer knyttet til overholdelse av lover, forskrifter og interne policyer, forpliktelser og retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Implementering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter innenfor hver filial / hvert datterselskap defineres og utføres på konsernnivå. Det følgende beskriver roller og ansvar for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i Danske Bank A/S, norsk filial, Danske Invest Asset Management AS og Danica Pensjon.

Danske Bank A/S, norsk filial

I Danske Banks norske filial er Country Manager ansvarlig for å gjennomføre bærekraftsinitiativer definert av konsernet, herunder å implementere og utføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Prosesser for aktsomhetsvurderinger og støttende tiltak



Danske Invest Asset Management AS

Som datterselskap med en uavhengig lisens til drift i Norge, er Danske Invest Asset Management AS' styre og toppledelse ansvarlig for å gjennomføre bærekraftsinitiativer definert av konsernet, inkludert å implementere og utføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Danica Pensjon

I Danica Pensjon ligger ansvaret for bærekraft – inkludert tilsyn med implementering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter – hos Head of Sustainability &

CEO Office, som rapporterer til CEO i Danica Pensjon. Head of Sustainability & CEO Office representerer også Danica Pensjon i komiteen for ansvarlige investeringer i Danske Bank, der bærekraftsaker kan eskaleres til Business Integrity Committee ved behov. Danica Pensjon har et nært samarbeid med Responsible Investment-teamet i Danske Bank A/S, som er ansvarlig for å utvikle rammene for ansvarlige investeringer som Danica Pensjon opererer innenfor, etter de samme standardene som beskrevet i avsnittet om investeringer i denne rapporten.

Viktige fokusområder innen menneskerettigheter



Våre aktsomhetsvurderinger er basert på en forståelse av menneskerettighetsrisikoer⁵ som en finansinstitusjon står overfor, og på en vurdering av Danske Banks mest alvorlige potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene.

Menneskerettighetsrisikoer forstås som risiko for at et selskap har potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene, inkludert arbeidsrettigheter, gjennom sin egen virksomhet eller verdikjede. Risikobegrepet setter fokus på risiko for mennesker i stedet for risiko for virksomheten.

Potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene varierer i henhold til vår rolle på tvers av vår egen virksomhet og innenfor vår verdikjede, inkludert våre innkjøps-, investerings- og låneaktiviteter.

Vurderingen gjør det mulig for oss å styrke og utvikle passende tiltak, praksiser og prosedyrer for å håndtere og begrense negative konsekvenser.

I forbindelse med vurderingen av Danske Banks mest alvorlige potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene, ble det utarbeidet en implementeringsplan som omfatter en rekke interne tiltak for å øke kapasiteten og evnen til å begrense slike negative konsekvenser.

I tillegg til dette ble det tatt innledende skritt i 2023 for å skape menneskerettighetsbaserte mål på tvers av verdikjeden vår for å ytterligere redusere risiko for menneskerettigheter i Danske Banks bærekraftsinnsats.



⁵ Et selskaps menneskerettighetsrisikoer er ikke som standard i samsvar med vesentlige risikoer som definert i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Hovedfokusområder i Danske Banks egen virksomhet

Som en stor arbeidsgiver og tjenesteleverandør er Danske Bank klar over ansvaret for å fremme og sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø for ansatte og rettferdig behandling av sine kunder. Danske Bank kan potensielt ha negative konsekvenser for enkelte menneskerettighetsspørsmål.

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 ha stor innvirkning på 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 inngå avtaler om kollektive forhandlinger i noe land Danske Bank opererer i. Både organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger er grunnleggende rettigheter; oppfyllelsen av disse rettighetene bidrar til gode arbeidsforhold og muligheten til å tjene en lønn å leve av.

Personvern

Danske Bank samler inn personopplysninger om ansatte, kunder og andre som samhandler med oss og våre tjenester, og vi må derfor håndtere og redusere risikoen for brudd på retten til personvern i innsamlingen og videre behandling av personopplysninger.



Viktige fokusområder i Danske Banks verdikjede

I Norden er vår innsats – som defineres på bakgrunn av resultater fra aktsomhetsvurderingene – vanligvis sentrert rundt de mer lokaliserte problemene i regionen, inkludert diskriminering og trakassering på arbeidsplassen og mot kundene våre, og å sikre at våre kunder, ansatte og andre har tilgang til personvern.

Men gjennom våre investerings-, låne- og anskaffelsesaktiviteter har vi innvirkning på en bredere global skala. I denne sammenhengen søker vi å forebygge og begrense potensielle negative konsekvenser for et bredere spekter av menneskerettigheter som er relevante for mennesker og samfunn som påvirkes indirekte av våre aktiviteter. Danske Bank kan potensielt ha negative konsekvenser på en rekke menneskerettighetsspørsmål gjennom sine forretningsaktiviteter. Disse problemene tas opp som en del av våre screeninger og vurdering av våre leverandører, selskapene vi låner til og selskapene vi investerer i. I hvilken grad vi tar opp problemene varierer avhengig av blant annet sektorspesifikke terskler. Følgende avsnitt beskriver tiltak som er på plass for å forhindre og begrense negative konsekvenser for disse spørsmålene.

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 i organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger. Minoritetsgrupper er mest utsatt for slike risikofaktorer.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Særlig utsatt for alvorlige arbeidsrelaterte skader og helseproblemer er ansatte i selskaper som arbeider med utvinning av råmaterialer, og ansatte i selskaper i transportsektoren og sektorer der det brukes tunge maskiner og kjemikalier i produksjonsprosessene, for eksempel landbruk, skipsfart, kjemikalier, kraftforsyning og infrastruktur.

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.

Samfunnshelse

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.

Urbefolkning

Urbefolkning står overfor uforholdsmessig høy risiko knyttet til landran. Denne gruppen er spesielt sårbar på grunn av forhold som kulturarv, sterk avhengighet av naturressurser, manglende statlig anerkjennelse av urfolks rettigheter (inkludert retten til fritt og informert forhåndssamtykke) og den åndelige og religiøse betydningen som tillegges visse steder og naturressurser.

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.

Tiltak for å stoppe, forebygge og stanse negative konsekvenser for menneskerettigheter

Danske Bank iverksetter ulike tiltak for å begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer blant annet å bygge opp menneskerettighetskompetanse i hele organisasjonen og håndtere potensielle alvorlige konsekvenser i våre roller som arbeidsgiver, tjenesteleverandør, långiver, investor og innkjøper. Vår aktsomhetsvurdering knyttet til menneskerettigheter er basert på våre eksisterende rammeverk for å identifisere og håndtere bærekraftsrisiko. Vi utnytter også posisjonen vår til å oppmuntre til bærekraftig praksis i verdikjeden vår for å begrense negative konsekvenser.

Bygge opp menneskerettighetskompetanse og -evner

I løpet av 2023 brakte vi inn menneskerettighetsekspertise i konsernets funksjoner og forretningsenheter, og tildelte ansvarsområder og ressurser til funksjoner som juridisk

avdeling, compliance, innkjøp, utlån og kapitalforvaltning.

I tillegg har vi fokusert på å bygge opp menneskerettighetskompetansen i banken. Dette innebar at vi integrerte menneskerettighetsinnhold i våre opplæringsprogrammer om bærekraft for styret, samt utførte målrettede læringsøkter om aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og orienteringer om vårt planlagte arbeid med menneskerettigheter for et bredere lag av ansatte.

Å bygge menneskerettighetskompetanse og -evner vil fortsette å være i fokus, da det er nøkkelen til å oppnå ambisjonene som er fastsatt i vår Forward 28-strategi, der menneskerettigheter er et sentralt bærekraftstema. ⁶



⁶ Sustainability-approach-and-priorities,-d-,our-strategic-direction-towards-2028.pdf [danskebank.com]

Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår egen virksomhet

Arbeidsgiveren Danske Bank

Som arbeidsgiver er det viktig for Danske Bank å fremme et bærekraftig arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering og trakassering.

Vi bruker medarbeiderundersøkelser og varslingssystemet vårt til å identifisere risikoer eller faktiske negative konsekvenser for de ansattes rettigheter på arbeidsplassen. I 2022 gjennomførte vi en egen undersøkelse om trakassering og diskriminering, og vi jobber med å integrere dette fokuset i medarbeiderundersøkelsene vi gjennomfører to ganger i året.

Totalt 95 % av de ansatte deltok i vår medarbeiderundersøkelse som ble avholdt i oktober 2023. På spørsmålene om diskriminering og trakassering uttrykte 91 % av de spurte at de var fornøyd med den rettfærdige behandlingen på områdene mangfold og diskriminering. Tilsvarende rapporterte 91 % av respondentene at de føler seg trygge på å dele sine bekymringer hvis de skulle støte på noen forseelser.

Overføring av ansatte til ny leverandør av digitale tjenester

I september 2023 solgte Danske Bank sitt Danske IT-datterselskap til Infosys. Alle Danske IT-ansatte ble tilbudt en overføring til Infosys, noe som førte til at 1400 ansatte fulgte med over til den nye leverandøren. Dette medførte at Danske Bank ikke lenger har ansatte i India. De potensielle negative konsekvensene knyttet til mangel på dekning av kollektive avtaler følges nå av kontrakts-eierne med støtte fra Procurement & Premises bærekraftsteam.

Danske Bank er opptatt av å bygge og fremme en inkluderende kultur der alle, uavhengig av bakgrunn, blir akseptert og behandlet likt.

I 2023 endret vi mangfolds- og inkluderingsarbeidet vårt fra en ovenfra-og-ned-tilnærming til en helhetlig tilnærming som

involverer alle ansatte. Vi driver frem denne agendaen ved å utvikle et økosystem der både ledelsen og virksomheten viser eierskap.

Vi har utnevnt ansvarlige for mangfold og inkludering for å koordinere innsatsen vår. Vårt råd for mangfold og inkludering (D&I-rådet) samarbeider med medarbeidernetverk for å utvikle initiativer som er i tråd med strategien vår, og feirer inkluderende arrangementer. Et eksempel er Danske Rainbow Network, som fokuserer på å sikre et inkluderende miljø for alle LGBTQ+-kollegaer.

Fra et mangfoldsperspektiv fokuserer konsernet fortsatt på kjønns mangfold, men vi støtter også initiativer som fremmer andre aspekter av mangfold og interseksjonalitet, blant annet ulike nevrodiverse profiler og kvinner med innvandrerbakgrunn.

Kjønnsbalanse

Vi er fortsatt opptatt av å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i lederstillinger. Vår strategi Forward '28 beskriver våre nye mål for kjønns mangfold, blant annet å oppnå en

balanse på 40 % for det underrepresenterte kjønn i styret, konsernledelsen og blant toppledere innen 2028. Vi setter mål som et middel for å måle utfallet av vår innsats; men når vi vedtar en helhetlig tilnærming for å øke mangfoldet, kan tallene ikke stå alene. De er en indikator på fremgangen vi gjør i å skape en inkluderende arbeidsplass og hjelper oss med å gripe muligheter til å øke mangfoldet ytterligere.

Median lønnsforskjell mellom kjønnene

I 2023 ble median lønnsforskjell mellom kjønnene redusert til 21 % fra 24 % i 2022. Median lønnsforskjell reflekterer fordelingen av menn og kvinner på ulike lønnsnivåer på tvers av ulike typer stillinger, lederroller, land osv. Forskjellen viser at vi fortsatt har flere menn enn kvinner i høyere betalte stillinger. Fra 2021 til 2022 økte medianlønns skillet mellom kvinner og menn tilfredsstillende fra 19 % til 24 %. For å kunne motvirke denne negative trenden utførte vi ulike analyser for å vurdere risikoen for diskriminerende tendenser i lønnsfastsettelsen, og vi fokuserte på å integrere mangfoldskriterier i prestasjonsevalueringer og lønnsvurderingsprosesser.

Utmerkelse for LGBTQ+-inkludering

Danske Bank jobber kontinuerlig med å forbedre rettigheter og forhold for LGBTQ+-personer. I 2023 ble vi tildelt en sølvpris av Stonewall for vår innsats innen LGBTQ+-inkludering. Stonewall gir sin anerkjennelse til Danske Bank for konsernets retningslinjer for inkludering på arbeidsplassen, for eksempel våre retningslinjer for mangfold og inkludering og vår globale instruks for transpersoner, som spesifikt omhandler støtte til transkolleger og de som er i en overgangsfase på arbeidsplassen, inkludert kolleger som er ikke-binære.

Et av tiltakene som ble iverksatt i forbindelse med LGBTQ+-inkludering i 2023, var lanseringen av en pronomenkampanje, som gjorde det mulig for ansatte å legge til pronomenet sitt i profilen sin. Under slagordet «Free To Be Me» arrangerte vi i 2023 arrangementer og webinarer om temaet allianse for å støtte kolleger med minoritetsbakgrunn ytterligere.

Skape en helhetlig tilnærming til foreldrepermisjon

Danske Bank forstår hvor livsomveltende det er å bli forelder og at det er viktig å skape balanse mellom jobb og familie, og har derfor en helhetlig tilnærming til foreldrepermisjon. Vi har et todelt mål.

For det første ønsker vi å sikre at ansatte opprettholder en sterk følelse av tilhørighet når de er i permisjon som en forutsetning for at de ønsker å komme tilbake til organisasjonen etterpå.

For det andre har det å stifte familie ofte en betydelig negativ konsekvens for karrieren til de primære omsorgspersonene. Vi fokuserer på å fremme likestilling gjennom bedre informasjon, læring og dialogverktøy for å redusere disse ulikhetene i karriereløpet.



Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår egen virksomhet

Våre 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.

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.

Behandling av diskriminering i vår egen kundeservice

Retningslinjene våre for rettferdig kundebehandling tar stilling til viktigheten av å sørge for ikke-diskriminerende praksis i vår daglige behandling av kunder.⁷ Vi forstår at enkelte kunder er spesielt sårbare innenfor konteksten av 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.

I tillegg gjør vi det enkelt for kundene å informere om misnøye med kundeservicen gjennom klagesystemet for kunder, som fungerer som klagemekanisme på lokalt operasjonelt nivå.⁸

Danica helseforsikring

Gjennom Danica Pensjon tilbyr vi helseforsikringsdekning som inkluderer forebyggende tiltak og behandlinger fokusert på både fysisk og psykisk sykdom. Vi overholder de nevnte konsernpolicyene og -instruksjonene i vår daglige kontakt med vår mangfoldige kundegruppe med forskjellige behov.



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 i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter som «en formalisert prosess der individer eller grupper kan ta opp bekymringer om en organisasjons innvirkning på dem – blant annet i forhold til deres menneskerettigheter – og kan søke utbedring».

Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i egen virksomhet

Personvern

Danske Bank-konsernet samler inn personopplysninger om ansatte, kunder og andre som potensielle kunder og kontaktpersoner som representerer våre bedriftskunder som samhandler med oss og våre tjenester. Følgelig må vi administrere og redusere risikoen for brudd på retten til personvern ved behandling av slike personopplysninger.

For å håndtere personvernrisikoer og risikoer ved brudd på konfidensialitet, har Danske Bank-konsernet implementert et omfattende styringsrammeverk, styrt av en revidert konsernpolicy for personvern. Dette er utformet for å styre både lovlig bruk av personopplysninger i konsernet og for å sikre at enkeltpersoner kan utøve sine rettigheter (inkludert retten til tilgang til personopplysninger, retten til sletting av personopplysninger og retten til retting av personopplysninger) i samsvar med relevant personvernlovgivning.⁹



⁹ Personvernforordningen (GDPR) - Offisiell juridisk tekst (gdpr-info.eu). I tillegg finnes det lokale personvernlover i alle de europeiske landene vi opererer i.



Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår verdikjede

Bedriftslån

Danske Bank tilbyr kreditt¹⁰ til et bredt spekter av bedriftskunder¹¹ i Norden og Nord-Irland. Ved å gjøre dette erkjenner vi at menneskerettighetsrisikoen ikke bare er konsentrert i disse markedene, men at den er global gjennom rekkevidden til kundenes leverandørkjeder. Våre kunderelasjoner begynner med å sette klare standarder og begrensninger, og vi fremmer kontinuerlig utvikling gjennom engasjement og dialog.

Begrensninger

Danske Banks interne kredittpolitikk inneholder instruksjoner for kredittvurdering som angir spesifikke policykrav som må oppfylles av konsernet. Disse kravene beskriver aktiviteter som vi avstår fra å støtte økonomisk, for eksempel spesifikke aktiviteter knyttet til landrettigheter, våpen og forsvar. En kun-

des søknad kan imidlertid godkjennes hvis kunden godtar en passende handlingsplan som bringer vedkommende i samsvar med Danske Banks kredittpolitikk.

Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisiko for bedriftskunder

Vi integrerer bærekraftsyn i kredittbehandlingen vår gjennom ESG-risikovurderinger på selskapsnivå, som gjelder for alle bedriftskunder med en kreditteksponering på mer enn 7 millioner danske kroner. Resultatene er en del av vår samlede kredittrisikovurdering av kunden. Som en del av ESG-risikovurderingen ser vi etter pågående og nylige kontroverser og risiko i leverandørkjeden. Innen utgangen av 2023 hadde vi vurdert ESG-risikoen for 86,7 % av eksponeringen vår for omfattede bedriftskunder.

Menneskerettighetsmodul i ESG-risikovurdering

I oktober 2023 la vi til en egen modul for menneskerettigheter i ESG-risikovurderingen vår, noe som muliggjør en detaljert screening av menneskerettighetsrisikoen avhengig av sektor, størrelse og region. Dette omfatter risiko knyttet til arbeidsforhold, påvirkning på lokalsamfunn og involvering i tvangsarbeid eller barnarbeid. Kunder som er vurdert før denne modulen ble implementert, vil bli vurdert på nytt i forbindelse med periodiske gjennomganger eller innen tre år.

Sektorgjennomganger

Sektorgjennomgangene våre bidrar til å forbedre og skreddersy spørsmålene i ESG-risikovurderingen til spesifikke sektorer. Gjennomgangene omfatter interne kvalitative undersøkelser, mediesøk knyttet til spesifikke sektorer og data fra anerkjente ESG-dataleverandører som SASB og Sustainalytics.

¹⁰ Kredittbehandlingen vår dekker alle typer utlånsaktiviteter – inkludert lån, kreditt, økonomiske garantier og prosjektfinansiering.

¹¹ Danske Bank Annual Report 2023 side 183: danske-bank--annual-report-2023.pdf [danskebank.com]

Hvis den innledende ESG-risikovurderingen av store selskaper avdekker en middels/høy til høy risiko, foretas det en grundigere vurdering som tar hensyn til generell ESG-risiko og bransjespesifikk risiko knyttet til menneskerettigheter. ESG-risikoscoren som fremkommer av den grundige vurderingen, er en faktor i kredittvurderingsprosessen, og en beslutning om å innvilge eller avslå en kreditt vil bli tatt av det aktuelle myndighetsnivået.

Bruk av vår innflytelse for å håndtere bedriftskunders menneskerettighetsrisiko

Når potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene blir identifisert, kan Danske Bank gå i dialog med kunden og bli enige om en handlingsplan for å sikre at kunden går bort fra aktivitetene som forårsaker de negative konsekvensene. Hvis kunden er ansvarlig for betydelige negative konsekvenser eller er uvillig til å iverksette korrigerende tiltak, vil forholdet til oss bli revurdert.

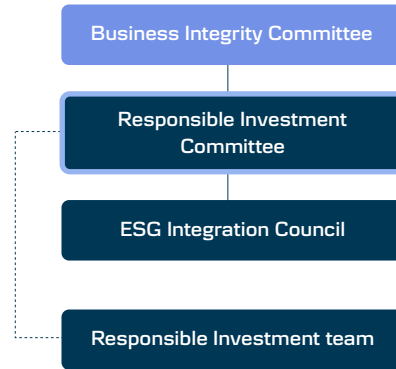


Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår verdikjede Investeringer

Som en global investor er vi oppmerksomme på de potensielle samfunnsmessige konsekvensene våre investeringer kan ha. I vår Erklæring om menneskerettigheter redegjør vi for vår holdning til selskapene vi finansierer og investerer i. Vi legger vekt på å respektere internasjonale standarder som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vår Politikk for ansvarlige investeringer styrer investeringsaktivitetene våre, og de overvåkes av komiteen for ansvarlig investeringer i Danske Bank og Danica Pensjon, med ESG Integration Council som rådgivende organ.

Denne føringen suppleres av instruksjoner om utelukkelse, integrering av bærekraftsrisiko, inkluderinger og aktivt eierskap. Dette gjenspeiles videre i investeringsproduktene våre, som er skreddersydd for ulike bærekraftspreferanser.



Hensynet til menneskerettigheter i investeringer

Vi vurderer menneskerettighetsrisiko i investeringer ut fra et dobbelt vesentlighetsperspektiv, som tar hensyn til både bærekraftsrisiko og samfunnsmessig påvirkning. Bærekraftsrisiko refererer til hvordan bærekraftsfaktorer kan påvirke verdien av en investering, og vår prosess innebærer å analysere, identifisere og redusere disse risikoene, som

omfatter menneskerettigheter, miljø, selskapsstyring og andre sosiale forhold.

Når det gjelder samfunnspåvirkning, vurderer vi de viktigste negative konsekvensene av investeringene våre, inkludert konsekvensene for menneskerettighetene. Viktige negative konsekvenser er negative, vesentlige eller potensielt vesentlige effekter på bærekraftsfaktorer som skyldes, forsterkes av eller er direkte knyttet til våre investeringsbeslutninger.

Med forbehold om databegrensninger måler og rapporterer vi disse virkningene på alle investeringer¹² ved hjelp av obligatoriske og utvalgte frivillige indikatorer definert i offentliggjøringsforordningen [SFDR]¹³. I vår **redegjørelse om de viktigste negative konsekvensene** av investeringsbeslutninger for bærekraftsfaktoren rapporterer vi om spesifikke indikatorer knyttet til menneskerettigheter og sosial påvirkning, inkludert andelen investeringer i selskaper som er involvert i brudd på FNs Global Compact-prinsipper eller OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Danske Invest Asset Management

Danske Invest Asset Management rapporterer separat om de viktigste negative virkningene av investeringer. Rapporten og andre bærekraftsrelaterte rapporter og dokumenter relatert til Danske Invest Asset Management finnes på engelsk [her](#).

Advance Stewardship Initiative under FNs prinsipper for ansvarlige investeringer

Danske Bank er medlem av FN PRIs Advance stewardship-initiativ som en samarbeidende investor.

¹² Alle investeringer består av verdipapirer og finansielle kontrakter (inkludert kontanter og kontantekvivalenter) som innehas av Danske Bank som en del av mandatene som gis av våre kunder i forbindelse med porteføljeforvaltningsaktiviteter.

¹³ Europaparlamentets og rådets forordning (EU) 2019/2088 om bærekraftsrelatert rapportering i finanssektoren.

Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisiko i investeringsprosesser

Danske Banks investeringsanalyse omfatter en løpende utvidet aktsomhetsvurderingsscreening som tar hensyn til negative konsekvenser for menneskerettighetene. Den egenutviklede screeningen vurderer hendelser og støtter utelukkelse av selskaper som er involvert i alvorlige kontroverser knyttet til skadelige aktiviteter i strid med internasjonale normer som FNs Global Compact-prinsippene, ILO-konvensjonene om arbeidstakerrettigheter og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv for flernasjonale selskaper. Screening bruker data fra flere ESG-leverandører, frivillige organisasjoner, media, ressurseiere og interne analytikere. Vi er oppmerksomme på databegrensninger på grunn av mangel på harmonisert ESG-rapportering og varierende datakvalitet når det gjelder menneskerettigheter.

Screeninger utføres av analytikere innen ansvarlige investeringer og resulterer i anbefalinger som «avsluttet sak», «overvåkningsliste» eller «utelukkelse», basert på risikonivå, dokumentasjon og skade. Hver vurdering og anbefaling tar hensyn til alvorlighetsgraden, omfanget og muligheten for å utbedre hendelsen som vurderes. Alle anbefalinger er godkjent av komiteen for ansvarlige investeringer.

Den sentraliserte screeningen suppleres av aktsomhetsvurderinger utført av investeringsteamene. Advarsler før handel på visse produkter kan varsle team om potensielle brudd på PAI-indikatorer, inkludert terskelverdier for menneskerettighetsindikatorer. Investeringsteam har tilgang til relevante verktøy, kunnskap, forskning, utdanning og fagkompetanse som betjenes gjennom Responsible Investment-teamet.

Utelukkelse

Selv om vi har som mål å påvirke selskaper gjennom dialog, utelukker vi selskaper fra porteføljene våre når det fremkommer konkrete bevis på brudd på menneskerettighetene. Per 2023 utelukker vi 26 selskaper (mot 14 i 2022) på grunn av risiko for tvangsarbeid.

Oppdaterte lister over utelukkede investeringer finnes til enhver tid på nettstedet vårt, [under bærekraftrelaterte avsløringer](#).

Utelukkelsens rolle i å identifisere negative konsekvenser for menneskerettigheter

Beslutninger om utelukkelse og engasjement kan brukes til å identifisere og begrense rapporterte negative konsekvenser for menneskerettighetene i alle Danske Banks investeringsaktiviteter.

Et eksempel på dette er Top Glove Corp, som ble utelukket på grunn av anklager om tvangsarbeid. Men etter å ha iverksatt ulike tiltak og vist et sterkt engasjement for bærekraft, ble Top Glove Corp fjernet fra vår utelukkelsesliste i september 2023.

Bruk av vår innflytelse gjennom aktivt eierskap

Når menneskerettighetsspørsmål blir identifisert, kan vi utøve vår innflytelse gjennom individuelt engasjement, samarbeid og stemmegivning på selskapenes generalforsamlinger. Vi mener at aktivt eierskap, gjennom engasjement og stemmegivning, kan løse utfordrende ESG-spørsmål på en mer effektiv måte enn utelukkelse eller nedsalg.

I løpet av 2023 stemte Danske Bank Asset Management og Danica Pensjon for tre av syv forslag som oppfordret selskaper til å gjennomføre og rapportere om aktsomhetsvurderinger rundt menneskerettigheter og due diligence.

I tillegg har vi i løpet av 2023 samarbeidet med selskaper om spørsmål som arbeidsstandarder, menneskerettigheter og styring av leverandørkjeden. I 2023 utgjorde sosiale spørsmål 22 % av våre engasjementstiltak [footnote 14] [659], med medarbeiderengasjement, mangfold og inkludering som de mest diskuterte emner.

Vår halvårslige rapport for aktivt eierskap dokumenterer engasjementet og stemmeaktivitetene våre.

Behandling av fagforeningsrettigheter med Starbucks

I 2022 ble Starbucks beskyldt for fagforeningsfiendtlig praksis og brudd på sin egen menneskerettighetspolitikk. Etter å ha vært i dialog med Starbucks i 2023 støttet Danske Bank et aksjonærforslag som fikk 52 % av stemmene, og som krevde at Starbucks skulle offentliggjøre en tredjepartsvurdering av sitt engasjement for organisasjons- og forhandlingsrettigheter. Starbucks gjennomførte derfor en uavhengig konsekvensanalyse av menneskerettighetene.

Danske Banks retningslinjer for stemmegivning støtter mangfold i styrene

Danske Banks retningslinjer for stemmegivning arbeider for mangfold i selskapsstyrene. I 2023 diskuterte vi kjønns mangfold i konserndelen med Canon. Til tross for vårt engasjement valgte Canon å ikke foreslå en kvinne til styret, noe som førte til at vi stemte imot styrelederen på årsmøtet. Canon kunngjorde imidlertid i sin rapport om selskapsstyring fra september 2023, at de har planer om å utnevne en kvinnelig direktør.



¹⁴ 45 % av alle spørsmålene som ble stilt i våre engasjements, var knyttet til miljøspørsmål, og 36 % til styrings spørsmål.

Håndtering av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår verdikjede

Innkjøp

Danske Bank er innkjøper av varer og tjenester, først og fremst IT-tjenester, næringsforvaltning, konsulent tjenester og markedsføringsmateriell. Et eget bærekraftsteam i enheten Procurement & Premises håndterer bærekraft i leverandørkjeden, inkludert leverandørenes arbeid med menneskerettigheter. Dette er basert på to hovedelementer: etiske retningslinjer for leverandører og ESG-risikoscreeing på en tredjepartsplattform.

For å redusere risikoen for negative konsekvenser for menneskerettighetene ytterligere finnes det en anonym varslingskanal¹⁵ som gjør det mulig å rapportere om potensielle

risikoer, inkludert menneskerettighetsspørsmål, i leverandørkjeden. I 2023 var det ingen rapporterte tilfeller knyttet til betydelige menneskerettighetsrisikoer.

Assessing and managing human rights risks of our suppliers

For å vurdere potensielle konsekvenser for menneskerettighetene i leverandørkjeden vår gjennomfører bærekraftsteamet en aktsomhetsvurdering av alle aktive leverandører. Alle leverandører¹⁶ som er omfattet av ordningen, inviteres til å gjennomføre en detaljert egenvaluering med fokus på:

- like rettigheter og diskriminering
- tvangsarbeid og mishandling
- barnearbeid
- arbeidstid og lønn
- kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet
- påvirkning på lokalsamfunn

Vurderingen utføres på en tredjepartsplattform ved hjelp av markeds- og medieovervåking, sektorgjennomganger og ESG-data fra kilder som Verdensbankens World Development Indicators for å sikre oppdatert identifiisering og overvåking av ESG-risiko. Plattformen tilpasses også kontinuerlig til det globale regenerative landskapet.

Der det er tilgjengelig, lastes sertifiseringer for implementering av spesifikke bærekraftstiltak opp av leverandøren og verifiseres gjennom plattformen.

I 2023 utviklet bærekraftsteamet et internt rammeverk for ESG-leverandørrisikovurdering som tar sikte på å identifisere høy nedarvet risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter blant eksisterende og potensielle leverandører, og som tar hensyn til faktorer

som land- og bransjerisiko, selskapsstørrelse, kontraktstørrelse og virksomhetskritiske forhold.

I 2023 forbedret vi også nøyaktigheten i leverandørdatabasen vår, slik at vi fikk bedre oversikt over nedarvede risikoer hos førstelinjeleverandører, noe som støtter ESG-risikovurderingsprosessen. For tiden inviteres 70 % av førstelinjeleverandørene våre til å gjennomføre en ESG-egenvurdering, og 74 % anses å overholde kravene. Teamet vårt samarbeider med leverandørene for å forbedre samsvarsgraden.



Våre etiske retningslinjer for leverandører

Danske Banks etiske retningslinjer for leverandører beskriver Danske Banks forventninger til leverandører, herunder knyttet til ansvarlig forretningspraksis, samfunnsengasjement og overholdelse av menneskerettighetsstandarder. Retningslinjene gjelder for alle vi har en aktiv forretningsavtale med, og gjør det mulig for Danske Bank å utføre revisjoner av leverandørenes bærekraftprofiler og tiltak. Leverandører skal følge alle relevante lover og forskrifter samt våre retningslinjer, som er i samsvar med internasjonale retningslinjer som FNs Global Compact, OECDEs retningslinjer for multinasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

¹⁵ Mer informasjon om varslings finner du på Danske Banks varslingside.

¹⁶ Leverandører med lav ESG-risikoprofil er ikke omfattet av ESG-egenvurderingen. Vurdering av leverandørene som ikke er omfattet er basert på eksterne og interne risikofaktorer

Engasjement som drivkraft for endring

Når en leverandørs bærekraftsrisiko er høy og det avdekkes brudd på menneskerettighetene, går vi i dialog med leverandøren for å innføre forbedringsplaner. Vi fører en dialog for å overvåke deres bærekraftsresultater, og bruker denne tilnærmingen til å drive frem endringer og styrke Danske Banks samfunns­spåvirkning.

Vår aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden retter seg først og fremst mot førstelinjeleverandører, og vi forventer at de opprettholder tilsvarende standarder overfor sine underleverandører i samsvar med våre etiske retningslinjer for leverandører. I tillegg blir leverandørene bedt om å oppgi kontrollnivået i leverandørkjeden i sine svar på ESG-egen­vurderingen.

Leverandørrevisjoner

Danske Bank reviderte fem leverandører i 2023 med fokus på risiko knyttet til miljø, selskapsstyring og menneskerettigheter. Selv om vi ikke fant noen større overtredelser, iverksatte vi en forbedringsplan for mindre overtredelser, med en forventning om betydelig fremgang i løpet av seks måneder.

Ny leverandør av digitale tjenester

Fra 1. september 2023 inngikk Danske Bank et strategisk partnerskap med den digitale tjenesteleverandøren Infosys etter salget av vårt heleide datterselskap Danske IT til Infosys¹⁷. Dette ble gjort etter en grundig aktsomhetsvurdering av Infosys' etterlevelse av våre ESG-krav til leverandører. Som en kritisk leverandør er Infosys under streng overvåkning for å oppfylle spesifikke krav, inkludert ESG-krav, som overvåkes av eksperter i Danske Bank.



¹⁷ Pressemelding om det nye partnerskapet er tilgjengelig her: [Danske Bank inngår strategisk samarbeid med Infosys](#).

Bekjempelse av moderne slaveri og menneskehandel som økonomisk kriminalitet

Menneskehandel er et universelt problem, og nesten alle land i verden er opprinnelsessted, transitt eller destinasjon for menneskehandel. Menneskehandel er også sett på som en av de raskest voksende formene for internasjonal kriminalitet. Det betraktes som en underliggende kriminalitet for hvitvasking av penger, og menneskehandlere kan bruke en banks tjenester til å hvitvaske midlene de mottar fra menneskehandel eller til å hvitvaske inntektene fra salg av tjenester som ytes gjennom menneskehandel.

Gitt at menneskehandlere og deres ofre kan bruke finansinstitusjoner til å flytte midler knyttet til menneskehandel, har Danske Bank en integrert rolle å spille i markedsområdene de opererer i når det gjelder å bekjempe disse forbrytelsene sammen med lokale myndigheter gjennom effektiv og flittig forebygging av økonomisk kriminalitet. En rekke sanks-

jonsregimer som Danske Bank har observert (inkludert FN, EU, USA og Storbritannia), har tatt i bruk sanksjonstiltak for å håndtere den globale utfordringen med moderne slaveri og menneskehandel, eller de har begynt å utvikle juridiske rammeverk som gjør det mulig å ta i bruk slike tiltak. Gjennom Danske Banks observasjoner av disse regimene, og gjennom støtte fra sanksjonstiltak, støtter vi det globale arbeidet med å takle det iboende spørsmålet om moderne slaveri og menneskehandel.

Danske Bank har interne prosesser på plass for å identifisere og rapportere om mistanker om moderne slaveri og menneskehandel til relevante myndigheter, slik det kreves av lokal lovgivning. For eksempel samler Danske Bank inn og sprer risikoindikatorer for menneskehandlere og ofre for menneskehandel, og banken gjennomgår nasjonale og globale

rapporter om trender og typologier i menneskehandelrelatert mistenkelig aktivitet for å informere etterforskere bedre. I tillegg gjennomfører Danske Bank også kunnskapsdeling om typologier og risikoindikatorer for menneskehandel med partnerfinansinstitusjoner og rettsåndhevende organer ved å delta i offentlig-private partnerskap, som Swedish Anti-Money Laundering Taskforce (SAMLIT) og Operational Danish Intelligence Network (ODIN). Disse antihvitvaskingsfokuserede offentlig-private partnerskapene i Norden bidrar til å forbedre samarbeidet om å bekjempe økonomisk kriminalitet. Representanter fra Danske Bank deltar også på nasjonale konferanser om saken for å holde seg oppdatert på de nyeste trendene, deriblant konferansen til det danske senteret mot menneskehandel (Center mod Menneskehandel).

¹⁸ Kilde: Menneskehandel: personer til salg (unodc.org)

¹⁹ Kilde: Human-Trafficking-2018.pdf [fatf-gafi.org]

Klagemekanismer og utbedring

I Danske Bank handler vi med integritet og gjør det som er riktig for kundene, kollegene og samfunnet. Dette arbeidet bygger på plikten til å respektere og forsvare grunnleggende menneskerettigheter i i hele forretningen og i alle forretningsaktiviteter.

Ansatte kan ta opp eventuelle bekymringer de måtte ha, inkludert potensielle tilfeller av diskriminering, ved å følge instruksjonene på konsernets interne Do Right-plattform, som alle ansatte kan få tilgang til via Danske Banks intranett. Vi oppfordrer alle ansatte som kan ha spørsmål, til å dele disse, enten gjennom vanlige eskaleringsprosedyrer eller, hvis saken er spesielt sensitiv eller vanskelig, til å ta saken 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. Enkeltpersoner, lokalsamfunn og samfunn som står i fare for å bli negativt påvirket av Danske Banks forretningsaktiviteter, kan ta opp bekymringer eller klager, inkludert de som er knyttet til menneskerettigheter. Whistleblowing Operations Team vil sørge for at enhver slik rapport blir riktig vurdert og administrert. Konsernet vil deretter vurdere hver rapport og iverksette passende tiltak.

Som en del av innsatsen med aktsomhetsvurderinger og sikring av respekt for menneskerettigheter, har Danske Bank innført et obligatorisk opplæringsprogram som beskriver hvordan ansatte kan rapportere eventuelle bekymringer. Programmet har navnet "Share Your Concerns", og omhandler rapportering av eventuelle bekymringer knyttet til problemer som økonomisk kriminalitet eller tjenesteforseelse an ansatte, inkludert brudd på

menneskerettigheter. Slike bekymringer kan rapporteres via eksisterende rapporteringskanaler, for eksempel ved å sette i gang en Unusual Activity Report (rapport om uvanlig aktivitet) eller kan rapporteres til et spesialistteam som HR Legal. Obligatorisk gruppeopplæring ledsages av en intranettside, også kalt Si Ifra, der ansatte kan finne informasjon om hvordan og med hvem de kan dele sine bekymringer, inkludert bekymringer knyttet til menneskerettigheter. Bekymringer som deles med et spesialistteam som HR Legal eller Compliance Investigations eller rapporteres via varslingsordningen er gjenstand for vurdering, forskning, etterforskning og/eller utbedring.



Danica Pensjon: Klagemekanismer og utbedring

Som pensjons- og forsikringsselskap har Danica Pensjon et betydelig ansvar for å behandle kunder og ansatte rettferdig og ikke-diskriminerende. Derfor har Danica Pensjon prosesser på plass for både interne og eksterne klager som skal rapporteres.

Ansatte kan ta opp eventuelle bekymringer de måtte ha, inkludert potensielle tilfeller av diskriminering, ved å følge instruksjonene på konsernets interne Do Right-plattform, som alle ansatte i Danica Pensjon kan få tilgang til via Danske Banks intranett. Via denne plattformen kan ansatte finne instruksjoner om hvordan de kan dele deres bekymringen, og

de får muligheten til å ta opp bekymringer gjennom konsernets varslingsordning. På Danica Pensjons hjemmeside, Ris, ros og klager (danicapension.dk), kan kundene registrere eventuelle klager de måtte ha, for eksempel forsikringskrav og kundeservice. For å sikre at kundene behandles rettferdig blir alle klager undersøkt internt med tanke på potensiell utbedring. Alle klager mottas først av et sentralt inngangspunkt, som deretter overfører klagen til den relevante avdelingen for videre behandling. Hovedsaker eller komplekse saker eskaleres til Danica Pensjons Klageråd, som består av toppledelsen fra de relevante forretningsområdene. Dette sikrer at kunde-

klagesaker blir grundig undersøkt fra alle relevante kanter og sikrer en rettferdig og riktig behandling. I tillegg skal medlemmene av rådet, i henhold til rådets instruksjer, alltid være objektive.

Kundene kan også reise sak hos det danske forsikringsklagenemnda **Ankenævnet for Forsikring**, som består av representanter fra både Forbrukerrådet og Den danske bransjeforening for forsikringsselskaper og pensjonskasser.

Danske Invest Asset Management AS: Behandling av kundeklager

I tillegg til konsernets klagemekanismer har Danske Invest Asset Management AS (DIAM) sin egen prosess for håndtering av kundeklager. En kunde kan sende inn en klage via e-post eller post, og DIAM må bekrefte mottak av klagen innen to dager. Dersom kunden ikke er enig i det skriftlige svaret på klagen, kan kunden fremme en sak hos **Finansklagenemnda**, som behandler tvister som oppstår mellom finansselskaper og deres kunder i tjenesteområder som forsikring, bank, finansiering, verdipapirfond og gjeldsinnkreving.

Veien videre

Vi jobber kontinuerlig med å utvikle vår innsats for å stanse, forebygge og begrense potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i virksomheten og forretningsforbindelsene våre. Effektiviteten av våre prosesser til å identifisere miljømessige, sosiale og styringsmessige risikoer evalueres regelmessig. For å opprettholde den kontinuerlige utviklingen av vår innsats pågår det

ytterligere tiltak for å styrke og utvikle våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter på tvers av vår egen virksomhet og vår verdikjede.

I 2024 vil mangfolds- og inkluderingsinnsatsen vår fokusere på å integrere vår helhetlige tilnærming og skape kollektiv bevissthet om og eierskap til agendaen i hele

organisasjonen. For å oppfylle vår ambisjon om å være en ledende nordisk bank i å støtte bærekraftsovergangen til våre kunder og samfunnene vi er en del av, bygger vi på Danske Banks Forward 28-strategi med en ny bærekraftstrategi for konsernet, som gir retning for våre overordnede mål. For å bidra ytterligere til å nå målet vårt har strategien menneskerettigheter som et av sine hoved-

temaer, og kapasitets- og kompetanseheving på menneskerettighetsområdet vil fortsatt være i fokus i 2024 fordi det er nøkkelen til å nå ambisjonene i strategien vår. For å fremme videre innsats, vil vi i 2024 utvikle spesifikk opplæring om menneskerettigheter for utvalgte medarbeidergrupper.