



Menneskerettighets- rapport 2024

Danske Bank-konsernet
30. juni 2025

Danske Bank



Om denne rapporten

Danske Bank-konsernets («konsernet») forretningsaktiviteter i Norge innebærer at det er underlagt den norske åpenhetsloven. Konsernet har plikt til å redegjøre for sin aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i henhold til paragraf 5 i åpenhetsloven, og denne rapporten er utarbeidet for å oppfylle denne plikten. Åpenhetsloven krever også at konsernet er åpen om sitt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter er koordinert på konsernnivå, og det gjelder alle forretningsenheter, konsernfunksjoner og datterselskaper.

Denne rapporten dekker regnskapsperioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024 og inkluderer spesifikk informasjon relatert til konsernets norske enheter Danske Bank Norwegian Branch og Danske Invest Asset Management AS, som er uavhengig underlagt den norske åpenhetsloven.

I tillegg inkluderer rapporten enhetsspesifikk informasjon om konsernets heleide datterselskap Danica, som tilbyr pensjons- og forsikringstjenester. I rapporten dekker alle henvisninger til menneskerettigheter grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsrettigheter, inkludert anstendige arbeidsforhold.

I henhold til den norske åpenhetsloven vil rapporten bli oppdatert årlig og senest 30. juni hvert år, eller i tilfelle betydelige endringer i konsernets vurdering av sine potensielle negative virkninger på menneskerettighetene.

Denne rapporten er godkjent av konsernstyret og ble publisert 30. juni 2025.

Rapporten er tilgjengelig på engelsk på www.danskebank.com/sustainability og at www.danskebank.com/no. Rapporten er tilgjengelig på norsk på www.danskeinvest.no.

Anvendt terminologi

I samsvar med Danske Bank-konsernets overholdelse av EUs direktiv om bærekraftsrapportering (CSRD) i årsrapportens bærekraftserklæring, og for å sikre konsistens i den brukte terminologien, har følgende definisjoner av nøkkelbegreper i den norske åpenhetsloven blitt brukt:

Menneskerettighetsrisiko: Risiko for potensielle negative virkninger på menneskerettighetene, inkludert arbeidsrettigheter, gjennom konsernets egen virksomhet eller verdikjede.

Betydelige risikoer: De potensielle negative virkningene på menneskerettighetene, inkludert arbeidsrettigheter, som er betydelige for konsernet og derfor er i fokus i konsernets aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter.

Vår plikt til å informere

Hvis du har spørsmål om hvordan Danske Bank Norwegian Branch eller Danske Invest Asset Management AS arbeider for å stoppe, forhindre og redusere potensielle og faktiske negative virkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vennligst kontakt:

- Danske Bank Norwegian Branch på aapenhetsloven@danskebank.no
- Danske Invest Asset Management AS at fondene@danskeinvest.com

For eventuelle andre kommentarer, forslag eller spørsmål du måtte ha angående konsernets bærekraftstilnærming generelt, kontakt: sustainability@danskebank.com

Hold deg oppdatert

Du kan holde deg oppdatert på de siste utviklingene i konsernets bærekraftprioriteringer på www.danskebank.com/sustainability, og følge konsernet videre X, LinkedIn and Instagram.



Innhold

4	Forord Forord ved Danske Bank-konsernets Administrerende Direktør Carsten Egeriis	13	Klagemekanismer og oppfølging Om våre interne og eksterne klagemekanismer på gruppe og enhetsnivå
5-6	Rapportering om Åpenhetsloven Kort om den norske åpenhetsloven og fokus for denne rapporten	14	Viktige menneskerettighetsspørsmål Fokusområder for konsernets arbeid med menneskerettigheter
7	Om Danske Bank-konsernet Konsernet kort oppsummert	15-21	Om håndtering av konsekvenser Håndtering av spørsmål og konsekvenser knyttet til menneskerettigheter der konsernet er arbeidsgiver, tjenesteleverandør, utlåner, investor og innkjøper, samt informasjon om konsernets arbeid for å bekjempe moderne slaveri gjennom forebygging av økonomisk kriminalitet
8-10	Engasjement for menneskerettigheter, strategiske prioriteringer og 2024 aktiviteter Om våre forpliktelser til å respektere menneskerettighetene, strategisk prioritet for å håndtere samfunnsmessige konsekvenser, tilnærming til aktsomhetsvurderinger, og oversikt over aktiviteter i 2024		
11-12	Styring av menneskerettigheter Konsernets retningslinjer, roller og ansvar ved håndte- ring av menneskerettigheter på gruppe- og enhetsnivå		

Et budskap fra vår administrerende direktør

Danske Bank-konsernet er en tilrettelegger for vekst og utvikling. Vi ønsker å frigjøre potensialet i mennesker og virksomheter ved å bruke finansens kraft til å skape bærekraftig vekst både nå og for kommende generasjoner.

Bærekraft er sentralt for konsernet, og derfor definerer vi bærekraft som en av de fire kjernepillarene i vår forretningsstrategi «Forward '28».

Hvordan vi påvirker samfunnet er et viktig fokusområde og en prioritet i vår bærekraftstrategi. Vi prioriterer tre sammenkoblede bærekrafttemaer: Klimaendringer, natur og biologisk mangfold, og menneskerettigheter og sosial påvirkning. Vi har som målsetning å beskytte menneskerettigheter gjennom styring, kontroll og aktsomhetsvurderinger, både i egen virksomhet og i innkjøps-, utlåns- og investeringsaktiviteter. For å støtte vår strategi og prioriteringer har vi i 2024 utviklet et konsernomfattende veikart som definerer tiltak og prosjekter for å forbedre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Vår strategi «Forward '28» innebærer en strategisk prioritering av bærekraft og vår rolle for overgangen til et mer bærekraftig samfunn. Vi skal kontinuerlig utvikle våre aktsomhetsvurderinger for å beskytte menneskerettigheter.



Carsten Egeriis
Administrerende direktør
Danske Bank

Rapportering på Åpenhetsloven

Denne rapporten beskriver konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i henhold til paragraf 5 i den norske åpenhetsloven. Det er etter denne bestemmelsen tre opplysningskrav:

- **Avsnitt 5 a)** om organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – dette er omtalt fra på side 4-13 og omfatter konsernets forpliktelse til menneskerettigheter, tilnærming til aktsomhetsvurderinger og klagemekanismer.
- **Avsnitt 5 b)** om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som konsernet har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger – dette er omtalt på s. 14 om konsernets viktigste fokusområder innen menneskerettigheter som gjelder på tvers av våre ulike roller.

- **Avsnitt 5 c)** om tiltak som virksomheten har eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene - dette er omtalt på side 15-21 gjennom de tiltak konsernet har iverksatt på bakgrunn av dens ulike roller og aktiviteter.

Vær oppmerksom på at virksomheten i Danske Bank Norwegian Branch inngår i alle konsernrelaterte aktiviteter som er beskrevet i denne rapporten, med unntak av aktiviteter som spesifikt angår Danica. Danske Invest Asset Management AS har de samme aktiviteter som er beskrevet for konsernet i denne rapporten, med unntak for utlånsaktiviteter og det som angår Danica.



Denne rapporten har informasjon om konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter som koordineres på konsernnivå. Rapporten gjelder for alle forretningsenheter, konsernfunksjoner og datterselskaper. I tillegg er informasjon om vår virksomhet i Norge inkludert i rapporten basert på den norske åpenhetsloven. Det er også inkludert detaljer om forsikringsvirksomheten i Danmark gjennom selskapet Danica. Denne siden gir en kort introduksjon til virksomhetens forretningsaktiviteter, organisasjonsoppsett og rapporteringslinjer.

Enheter i fokus for åpenhetsloven

Danske Bank Norwegian Branch

Danske Bank Norway er en del av konsernet som betjener forretnings-, storbedrifts- og institusjonelle kunder fra lokale avdelinger og regionale finanssentre i hele Norge*.

Danske Bank Norge består av to forretningsenheter: Business Customers Norway og Large Corporates & Institutions («LC&I») Norway. Business Customers Norge består av fire organisasjonsenheter som hver rapporterer til sin respektive globale leder, som deretter rapporterer til Group Head of Business customers. Leder for Advisory Banking NO har ansvar for å koordinere næringslivskunder i Norge. LC&I Norge består av fem organisasjonsenheter. Alle lokale ledere rapporterer til slutt til konsernsjefen for store bedrifter og institusjoner. Leder for Large Corporate Banking Norge har ansvar for å koordinere aktivitetene på tvers av organisasjonsenheterne i LC&I Norge.

Danske Invest Asset Management AS

Danske Bank Asset Management er en del av Danske Bank LC&I-organisasjonen, og er en integrert del av Danske Bank A/S.

Danske Invest Asset Management AS er et norsk datterselskap av Danske Bank A/S og inngår i Danske Bank Asset Management-organisasjonen. Selskapet har tillatelse til å forvalte «Kollektive investeringer i omsettelige verdipapirer» (UCITS) og alternative investeringsfond (AIF). Danske Invest Asset Management AS hadde i 2024 ca. NOK 139 mrd i forvaltningskapital på vegne av sine kunder i Norge.

Danske Invest Asset Management AS følger konsernets retningslinjer og lokale krav. Administrerende direktør i Danske Invest Asset Management AS rapporterer til visadministrerende direktør i Danske Invest Management A/S.

Danica

Danica er et heleid datterselskap og forretningsenhet i konsernet som driver virksomhet i Danmark og tilbyr pensjonsordninger, livsforsikringer og helseforsikringsdekning. I 2024 forvaltet Danica pensjonskasser på ca. DKK 487 mrd på vegne av sine kunder i Danmark. De årlige innskuddene til pensjonssparing var DKK 43,6 mrd.

Danica følger konsernets retningslinjer og samarbeider tett med andre konsernenheter gjennom deling av plattformer, prosesser og kunnskap. Administrerende direktør i Danica rapporterer til administrerende direktør i konsernet.

* Som offentliggjort av konsernet i 2. kvartal 2023, så ble det tatt en strategisk beslutning om å avvikle personmarkedet i Norge i løpet av 2023-2024. Fremover skal store bedrifter og institusjonelle kunder prioriteres. Personkundevirksomheten i Norge opphørte i november 2024 arbeidet blir helt fullført i løpet av 2025.

Kort fortalt om Danske Bank-konsernet

Konsernet har i mer enn 150 år bidratt til vekst og utvikling i samfunnet. Vi har utviklet oss i takt med samfunnene vi er en del av, og våre rådgivnings-tjenester, kompetanse og finansielle løsninger har hjulpet enkeltpersoner, familier, bedrifter og organisasjoner til å realisere ambisjoner og potensial.

Konsernet er i dag en av Nordens største finansinstitusjoner, og Danske Bank A/S er Danmarks største bank. Våre kjernemarkeder er Danmark, Finland, Norge og Sverige, og vi betjener kunder gjennom våre tre forretningsenheter: Personal Customers, Business Customers og Large Corporates & Institutions (LC&I)*. I tillegg til banktjenester leverer konsernet livsforsikrings- og pensjonsprodukter, eiendomsfinansiering, kapitalforvaltning, eiendomsmegler tjenester og leasing.

* Vi har også virksomhet i Storbritannia, Irland, Luxembourg, Polen, USA og Litauen

Nøkkeltall for 2024**

2,4 millioner +
Privat- og bedriftskunder

2 300+
Store bedriftskunder og institusjonelle kunder

20 000+
Ansatte

2 000+
Aktive leverandører

DKK >1 095 mrd
Innskudd

DKK >1 675 mrd
Lån til kunder

DKK>1 400 mrd.
Forvaltningskapital

Konsernet er notert på NASDAQ Copenhagen OMX C25-indeksen. Med langsiktig bærekraftig utvikling som ambisjon jobber vi hver dag for å være den beste mulige banken til fordel for kunder, ansatte, aksjonærer og samfunnet vi er en del av.

** Per 31. Desember 2024. Inkludert Danica og Danske Invest Asset Management AS

Forpliktelse til å respektere menneskerettighetene

Konsernet er forpliktet til respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, inkludert anstendige arbeidsvilkår innenfor konsernets egen virksomhet og utlåns-, investerings- og anskaffelsesvirksomhet. Forpliktelsen er utdypet i konsernets erklæring om menneskerettigheter. Dette omfatter alle menneskerettigheter som er angitt i den internasjonale menneskerettighetserklæringen og den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen.

Vi erkjenner at vår forretningsaktiviteter kan forårsake, bidra til eller være knyttet til negative konsekvenser for menneskerettighetene. Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre oss og vi vil bruke vår innflytelse til å forhindre enhver faktisk eller potensiell skade vi blir klar over.

Vår praksis for å identifisere, forhindre og dokumentere negative konsekvenser av menneskerettighetene er styrt av FN's veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECD's retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig forretningsførsel.

Vi har tiltrådt og etterlever FN's «Global Compact», FN's «Prinsipper for ansvarlige investeringer» og FN's «Prinsipper for ansvarlig bankvirksomhet».

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



Strategiske prioriteringer for menneskerettigheter

Viktige ambisjoner og mål for bærekraft er definert i konsernets «Forward '28»- forretningsstrategi. Håndtering av vår påvirkning på samfunnet er en av våre tre strategiske satsingsområder på området for bærekraft. Bærekraft anses som nøkkelen til å realisere våre strategiske prioriteringer. Ambisjonene omfatter styrking av arbeidet med aktsomhetsvurderinger på tvers av konsernet, herunder på innkjøp, utlån og investeringsaktiviteter. Vi har fokus på mangfold og inkludering i virksomheten vår, og vi benytter mål om kjønnsbalanse som et mål for fremgang.

Konsernets tilnærming til arbeidet med menneskerettigheter er basert på allerede eksisterende tiltak og prosesser for å identifisere og håndtere faktiske og potensielle konsekvenser for bærekraft som omfatter miljømessige-, sosiale og styringsmessige («ESG») spørsmål. Prosessene

gjennomføres på tvers av forretningsenheter og konsernfunksjoner.

I 2024 vurderte vi vår modenhet i arbeidet med aktsomhetsvurderinger og utviklet et veikart for å styre arbeidet med menneskerettigheter. Ambisjonen er å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Nøkkelen til å nå vår mål og ambisjoner er gjennom å bygge opp kapasitet og kompetanse knyttet til menneskerettigheter på tvers av organisasjonen. Konsernet har obligatorisk opplæring av alle ansatte i «Code of Conduct» samt annen Spesialistopplæring ut fra roller og behov. I tillegg ble e-læringsmodulen om bærekraft som omhandler konsernets tilnærming til menneskerettigheter fullført av mer enn 1 800 ansatte i løpet av 2024.

Konsernets tilnærming til aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig og sirkulær prosess som fokuserer på å bygge opp ansvarlig forretningsatferd gjennom hele konsernets forretningsvirksomhet.



Oversikt over aktiviteter i 2024

For å styrke arbeidet med menneskerettigheter ble det i 2024 igangsatt flere nye prosjekter og aktiviteter på tvers av forretningsenheter og konsernfunksjoner i konsernet.

Aktiviteter i 2024	
Konsernet	· Utvikling av et konserndekkende veikart for å styre og styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. · Utviklet egen e-læringsmodul for ansatte om konsernets tilnærming til menneskerettigheter.
Arbeidsgiver	· Kontinuerlig arbeid for å nå vedtatte mål rundt kjønnsbalanse i 2028 ved å forbedre rapporteringer, prosesser og bevissthet blant ansatte. · Forberedende tiltak for å være klar for «EU-Directive on Pay Transparency» som trer i kraft i 2026.
Tjenesteleverandør	· Etablert et prosjekt for å identifisere og håndtere risiko for diskriminering i utvikling, markedsføring og rådgivning ved skreddersydde finansieringsløsninger – med mål om å sikre inkludering av sårbare privatkunder. · Samarbeidet med organisasjoner som hjelper eldre i Danmark med å forbedre IT-ferdigheter og bidra til å øke bevisstheten om nettsvindel og phishing-angrep.
Utlåner	· Utvidet og grundigere ESG risikovurderinger når store bedriftskunder skal følges opp, ved å inkludere flere spørsmål knyttet til menneskerettigheter.
Investor	· Styrking av konsernets tilnærming til aktivt eierskap ved investeringer. Det er innført nye retningslinjer for utøvelse av aktivt eierskap der vi har definert nærmere hvordan påvirkning av menneskerettigheter eller annen risiko skal håndteres. · Forbedrede prosesser og rutiner for å øke innsyn ved investeringer utenfor konsernet, herunder forbedret datakvalitet knyttet til oppfølging.
Anskaffelser	· Styrking av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, herunder automatisering av ESG-vurderingsprosessen, i anskaffelsesprosesser, samt styrking av ESG-kompetanse blant ansatte som arbeider med anskaffelser («Procurement & Premises unit»).

Oversikt, styring og kontroll

Konsernet forankrer sitt arbeid med bærekraft, herunder arbeid med menneskerettigheter, i styret og konsernledelsen. Styret godkjenner strategier, retningslinjer og felles mål for alle strategiske prioriteringer. Konsernledelsen har ansvaret for å lede virksomheten i henhold til styrets mandat, og styret får løpende oppdateringer om fremdriften i arbeidet med bærekraftprioriteringer.

«Business Integrity Committee», som inkluderer hele konsernledelsen og ledes av administrerende direktør, definerer konsernets strategiske retning, ambisjonsnivå og retningslinjer for bærekraft, og overvåker oppnåelse av bærekraftsmål, tiltak og kapasitet. Rapportering om utviklingen i arbeidet med konsernets bærekraftprioriteringer gis kvartalsvis til «Business Integrity Committee» av de ansatte i «Group Sustainability».

Ansvar for bærekraft er integrert i styringen av alle forretningsenheter og konsernfunksjoner, og vi integrerer også bærekraft i våre kjerne rutiner. Dette er både et regulatorisk krav og et uttrykk for våre strategiske prioriteringer.

For å sikre operasjonell styring på tvers i konsernet er et «Sustainability Strategy Forum» etablert for å arbeide med å prioritere, definere og styre viktige bærekraftprosjekter. På denne måten kan fremdrift på bærekraft-området følges opp, det kan fattes viktige operasjonelle beslutninger og iverksettes avbøtende tiltak. Dette forumet gjennomgikk og godkjente konsernets veikart for arbeid med menneskerettigheter i 2024.

Det er «Group Sustainability» sitt ansvar å tilrettelegge, og ha oversikt over, konsernets arbeid med menneskerettigheter i samarbeid med andre deler av konsernet. De skal også rapportere om konsernets arbeid med menneskerettigheter til «Business Integrity Committee, herunder status for aktsomhetsvurderingene gjennomført i konsernets forretningsvirksomhet, inkludert konsernets egen virksomhet i utlån-, investerings- og innkjøpsaktiviteter.

Retningslinjer for, og plikt til å utføre, aktsomhetsvurderinger i filialer og datterselskaper bestemmes på konsernnivå. Aktsomhetsvurderinger skal utføres i de enkelte enhetene. En kort innføring i roller og ansvar ved aktsomhetsvurderinger i de tre enhetene som er i fokus, er gitt på s. 12.

Konsernets styrende dokumenter

Konsernets **Code of Conduct Policy** pålegger alle ansatte å ha høy etisk standard og integritet i alle aktiviteter som utføres på vegne av konsernet. Dette omfatter å fremme og respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, herunder å hindre diskriminering, trakassering og enhver form for tvangsarbeid og/eller barnearbeid. Andre områder inkluderer, men er ikke begrenset til, håndtering av personopplysninger, etisk og beskyttelse av disse dataene i henhold til loven for å sikre personvern, og sikkerhet for både kundedata og medarbeiderdata. Kunder skal behandles rettfærdig og sikres en

god kundeopplevelse; og alle skal fremmerespekt, mangfold og god forretningskikk på arbeidsplassen.

For å sikre enkel tilgang for alle som potensielt er berørt av konsernets handlinger er retningslinjene tilgjengelige på konsernets nettsted.

Et annet viktig styringsdokument er konsernets **Sustainability Policy**, vedtatt i oktober 2024. Dette er en del av konsernets arbeid for å styrke styringen av bærekraftsområdet, og bekrefter våre forpliktelser til ansvarlig bank- og investeringspraksis og styrer forvaltningen av bærekraftrelaterte muligheter, risikoer og samfunnsmessige konsekvenser.

En rekke andre styringsdokumenter er vedtatt av konsernet med relevans for denne rapporten og er nærmere forklart i avsnittet om håndtering av konsekvenser.

- **Whistleblowing Policy**
- **Anti-Discrimination Policy**
- **Diversity, Equity and Inclusion Policy**
- **Treating Customers Fairly Policy**
- **Group Personal Data Protection Policy**
- **Credit Policy**
- **Responsible Investment Policy**
- **Procurement Policy**
- **Supplier Code of Conduct**
- **Compliance Policy**
- **Financial Crime Policy**

«Position Statements»

Vi bruker uttalelser om vårt ståsted for å kommunisere viktige aspekter av konsernet's holdning til visse sektorer og bærekraftste-maer, inkludert menneskerettigheter.

Uttalelsene tydeliggjør hvordan vi opererer, og de beskriver bærekraftsrelaterte begrensninger, forventninger og anbefalinger for våre forretningspartnere, kunder og selskapene vi investerer i. konsernet har stillingserklæringer om landbruk, våpen og forsvar, klimaendringer, skogbruk, fossilt brensel, menneskerettigheter, gruvedrift og metaller.



For mer informasjon om roller og ansvar i bærekraftsstyring, se bærekraftserklæringen i avsnittet **Danske Bank Group's Annual Report 2024**.

Enheter i fokus

Danske Bank Norwegian Branch

Vår «Country Manager» er ansvarlig for å gjennomføre konsernets prioriteringer for bærekraft i Norge, herunder gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i den norske virksomheten og dets aktiviteter.

Danske Invest Asset Management AS

Styret og ledelsen i Danske Invest Asset Management AS i Norge har ansvar for å gjennomføre konsernets prioriteringer for bærekraft, herunder utføre aktsomhetsvurderinger i selskapet og annen virksomhet.

Danica

«Head of Sustainability» rapporterer til administrerende direktør i Danica, og er ansvarlig for bærekraftsområdet. Ansvarer inkluderer styring og kontroll med aktsomhetsvurderinger tilknyttet menneskerettigheter i Danica's virksomhet og dets aktiviteter.

«Head of Sustainability» representerer også Danica i konsernets «Responsible Investment Committee».

Klagemekanismer og oppfølging

Konsernet er forpliktet til å drive virksomhet med integritet og gjøre det rette for våre kunder, kolleger og samfunnet. En av konsernets vedtatte kulturelle forpliktelser er «åpenhet». At vi utøver samfunnsansvar er en viktig prioritet for oss.

Alle ansatte i konsernet oppfordres til å si fra om mistanke om ulovligheter, og våre eskaleringsprosedyrer og prosesser er utformet for å hjelpe ansatte med å gjenkjenne slike situasjoner og å iverksette umiddelbare og egnede tiltak. Når vanlige kommunikasjons- og eskaleringskanaler er utilgjengelige eller ikke er egnet, kan ansatte sende inn sine bekymringer anonymt uten frykt for gjengjeldelse gjennom konsernets varslingsordning («Whistleblowing»). Eksterne aktører kan også ta opp sine bekymringer gjennom varslingsordningen.

Alle forhold som deles via faste kanaler eller rapporteres via varslingskanalen er gjenstand for oppfølging, vurdering, utredning og eventuelt utbedring. Konsernets «Whistleblowing Policy» fastsetter prinsippene og standardene for støtte av varslere og varslerrapporter. I tillegg kan kundene uttrykke eventuell misnøye ved kundeservice gjennom konsernets kundeklagesystemer, som fungerer som en lokalt klageorgan på operasjonelt nivå.

I 2024 rapporterte varslere 16 hendelser relatert til diskriminering i konsernets egen arbeidsstyrke og fire hendelser knyttet til arbeidsforhold i konsernets verdikjede.

Oversikt over konsernets klagemekanismer	
Varslingsordning («Whistleblowing Scheme»)	Individuelle interessenter, lokalsamfunn og samfunn som er eller kan bli påvirket negativt gjennom konsernets forretningsvirksomhet, kan ta opp bekymringer eller klager om menneskerettigheter gjennom vår varslingsystem. Alle rapporter håndteres i tillit av et dedikert team av varslingseksperter, og de behandles og undersøkes i tillit av spesialistteam, der det er hensiktsmessig.
Del dine bekymringer	Ansatte kan finne informasjon på selskapets intranett om hvordan og med hvem de kan dele sine bekymringer, inkludert bekymringer knyttet til menneskerettigheter. Disse inkluderer regelmessige kommunikasjonskanaler og eskalering, for eksempel å sette i gang en uvanlig aktivitetsrapport (UAR) eller ta opp bekymringer med linjeledere, betrodde kolleger eller spesialistteam slik som «HR Legal» eller «Compliance Investigations». «Compliance Investigations» sine muligheter til å undersøke påstander om avvik knyttet til menneskerettigheter som involverer konsernet ble forbedret i 2024.
Kundeklager	Kunder kan sende inn en klage via våre nettsteder, via e-post eller via post. Klager vil bli behandlet av dedikerte rådgivere som vil avtale med den lokale avdelingslederen om hvordan problemet skal løses i dialog med kunden innen få dager. Kunder i danske Bank Norwegian Branch kan også be om å få klagen sin gjennomgått av Legal Norge. I tillegg kan kunder sende inn en klage til «EU Dispute Resolution Platform» eller til nasjonale klageordninger. For kunder i Danske Bank Norwegian Branch og Danske Invest Asset Management AS er det nasjonale klageorganet Finansklagenemnda. I Danica mottas alle kundeklager sentralt som overfører klagen til den relevante avdelingen for videre undersøkelse med tanke på potensiell utbedring. Viktige menneskerettighetsspørsmål eller komplekse saker videresendes til «Danica's Complaints Council», som består av ledere fra de relevante forretningsområdene.

Viktige menneskerettighetsspørsmål

Konsernets tiltak for å stanse, forebygge og redusere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene, herunder arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsvilkår, er basert på en vurdering av hvilke spørsmål en finansinstitusjon kan møte i sin egen virksomhet og gjennom sine utlåns-, investerings- og innkjøpsaktiviteter.

Vi har identifisert menneskerettighetsspørsmål i forhold til rollene på tvers av våre forretningsaktiviteter og har vurdert hvilke sentrale menneskerettighetsspørsmål vi skal ta opp gjennom våre due diligence-tiltak. På de følgende sidene avslører vi vår styring av menneskerettighetspåvirkninger på tvers av våre ulike roller.

Konsernets rolle	Viktige menneskerettighetsspørsmål
Arbeidsgiver	Vi er klar over ansvaret for å fremme og sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø for våre ansatte og rettferdig behandling av våre kunder. Potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene gjennom vår rolle som arbeidsgiver og leverandør av tjenester til personlige, forretningsmessige og store bedrifts- og institusjonelle kunder kan omfatte:
Tjenesteleverandør	• Kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet • Diskriminering og trakassering • Personvern
Utlåner	Våre forretningsaktiviteter omfatter et bredt spekter av sektorer og geografiske områder. Potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene gjennom vår rolle som utlåner, investor og innkjøper kan omfatte:
Investor	• Arbeidsmiljø og sikkerhet • Arbeidsforhold • Samfunnets helse og sikkerhet
Anskaffer	• Barnearbeid • Tvangsarbeid • Land og bosetting • Indigenous people
Moderne slaveri Moderne slaveri og menneskehandel er alvorlige forbrytelser og grove brudd på menneskerettighetene. Fordi disse forbrytelsene er utbredt i det moderne samfunnet, kan konsernet bli utsatt for menneskehandel og moderne slaveri i egen virksomhet og gjennom våre utlån, investeringer og innkjøp. På s. 21 avdekker vi konsernets tilnærming til bekjempelse av moderne slaveri og menneskehandel som økonomisk kriminalitet.	

Håndteringer av spørsmål om menneskerettigheter som arbeidsgiver

Konsernet er forpliktet til å fremme en mangfoldig, rettferdig og inkluderende kultur der alle ansatte behandles rettferdig og respektfullt for å skape en følelse av tilhørighet og et høyt nivå av trivsel og engasjement. Når ansatte føler tilhørighet er de komfortable med å være seg selv, uttrykke seg åpent og fritt, og har mulighet til å utgjøre en forskjell. Ethvert tilfelle av trakassering, diskriminering eller maktmisbruk tolereres ikke, som fastsatt i konsernets «Code of Conduct Policy», “Anti Discrimination Policy”, “Diversity, Equity & Inclusion Policy” and “Human Rights Guidelines».

Vi har retningslinjer for HR-ledelse i de ti landene konsernet opererer i for å sikre at våre mer enn 20,000 ansatte behandles rettferdig, i tråd med våre etiske standarder og i samsvar med gjeldende regelverk. Konsernet har også et nært samarbeid med fagforeninger og lokale representanter, og fremmer et åpent og rettferdig miljø for alle ansatte. I Danmark, Norge, Finland og Sverige inngås det tariffavtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår mellom den aktuelle fagforeningen og den aktuelle arbeidsgiverforeningen. I 2024 var 64 prosent av våre ansatte dekket av kollektive avtaleforhandlinger.

I de landene der det ikke finnes noen fagforeningsavtaler, respekterer vi gjeldende internasjonale arbeidsstandarder, de lovpålagte arbeidslovene og den lønnspraksis som er lokalt.

Spørsmål knyttet til diskriminering og trakassering er en del av våre to-årige kultur- og engasjementsundersøkelser. Totalt 94 % av de ansatte deltok i undersøkelsen som ble gjennomført i september 2024, og spørsmålet om rettferdig behandling og respekt uavhengig av kjønn, identitet, alder, etnisitet eller seksuell legning oppnådde en score på 91 indekspoeng. Også spørsmålet om å føle seg trygg om ansatte som deler sine bekymringer hvis de mistenker noen forseelse, oppnådde en score på 89 indekspoeng.

Opplæringsprogrammet vårt om å «Share Your Concerns» beskriver hvordan ansatte kan rapportere eventuelle bekymringer de måtte ha knyttet til forhold som ansattes forsømmelse, inkludert brudd på menneskerettighetene, se s.13.

Likestilling
Konsernets «Diversity, Equity & Inclusion Policy» er satt til å sikre at alle ansatte blir gitt like

muligheter og vilkår. Som en del av arbeidet for likestilling har vi satt 2028 som mål for kjønnsbalanse i i lederstillinger. Til støtte for dette fokuserer vi på å unngå negative konsekvenser av skjevhet i ulike HR-prosesser, sikre 50/50 kjønnsrepresentasjon i korte lister for stillinger i ikke-balanserte team i rekruttering, samt å bygge bevissthet om kjønnskjevhet og gjennomføre datakontroller i promotering og prestasjonsvurdering prosesser.

Vi kartlegger også årlig kjønnsforskjeller i virksomheten for å sikre bevissthet om konsekvenser for lønns gjennomgang og resultatvurderinger. I 2024 var median lønnsforskjell på 24,6%. Vi forbereder oss aktivt for de nye EU-direktivet om åpenhet i lønn, med virkning fra 2026 og ser direktivet som et hjelpemiddel for å styrke konsernets kulturelle transformasjon ytterligere. Virksomheten omfatter å se på data, systemer og prosesser for å sikre samsvar med direktivet.

Kjønnsbalanse i lederstillinger

Ledernivå	Mål 2028	Ytelse 2024
	%W/M	%W/M
Styret (inkl. tillitsvalgte)	40/60	38/62 75/25
Konsernledelsen	40/60	22/78
Nivå 2 ledere	40/60	29/71
Nivå 3 ledere	40/60	41/59
Senior ledere	40/60	34/66
Ledere generelt	45/55	41/59



For mer informasjon om kjønnsbalanse i lederstillinger, se bærekraftserklæringen i avsnittet **Årsberetning for 2024**.

Håndteringer av spørsmål om menneskerettigheter som **leverandør**

I konsernet har vi kontakt med private, forretningsmessige og store bedrifts- og institusjonelle kunder, og vi ser at strukturelle og samfunnsmessige ubalanser kan påvirke vår rådgivning og produktutvikling.

Vår «Treating Customers Fairly Policy» tar for seg viktigheten av å sikre ikke-diskriminerende praksis i vårt daglige kundeengasjement, med spesifikke krav til rettferdig behandling og ikke-diskriminering av sårbare grupper. Sårbare grupper kan omfatte personer med nedsatt hørsel, synshemming, leddgikt, dysleksi og personer med hjerneskade.

Økt digital brukervennlighet for våre kunder er en prioritet. Mens vi fortsetter å utvikle og levere nye digitale løsninger, er vi fortsatt forpliktet til å sikre digital inkludering gjennom vårt globale tilgjengelighetsprogram. Programmet fokuserer på å etterleve lovgivning om tilgjengelighet som gjelder på tvers av jurisdiksjoner der vi opererer i webløsninger, mobile løsninger, hjemmesider og

dokumenter. Tilpasset til behovene eller preferansene til enhver person og sårbar gruppe, vårt mål er å implementere globale løsninger slik at vi kan være en bank for alle.

I 2024 ble det gjennomført et prosjekt for å identifisere og håndtere eventuelle skjevheter i utvikling, markedsføring og rådgivning om skreddersydde finansieringsløsninger for personlige kunder.

Personvern

Konsernet behandler personopplysninger om eksisterende og potensielle kunder, ansatte og kontaktpersoner som representerer våre bedriftskunder. For å håndtere risiko for personvernet og konfidensialitet knyttet til behandling av slike personopplysninger, har vi etablert et omfattende rammeverk. Dette rammeverket styres av «Group Personal Data Protection Policy», sammen med en rekke instruksjoner og prosedyrer. Vårt rammeverk er utformet for å styre lovlig bruk av personopplysninger i konsernet og for å sikre at enkeltpersoner kan utøve sine rettigheter i samsvar med

gjeldende lover med relevant databeskyttelseslovgivning. Vi gjennomgår og forbedrer regelmessig våre prosesser og kontroller for å redusere risikoen for databeskyttelse og konfidensialitet i hele konsernet.

Danica

Ved å tilby helsetjenester som forebyggende helsetjenester og behandlinger for fysiske og psykiske lidelser, har Danica som mål å fremme et sunnere samfunn og redusere sykefravær. Tilbudene inkluderer helseforsikring, tap av inntektskapasitet forsikring, kritisk sykdom dekning og Danica Health Package. I tillegg forbedrer Danica kundenes økonomiske sikkerhet ved å tilby pensjonstjenester tilpasset ulike individuelle behov.



Håndteringer av spørsmål om menneskerettigheter som **långiver**

Konsernet tilbyr kredittprodukter til mange forskjellige typer bedriftskunder, store selskaper og institusjonelle kunder i Norden og Nord-Irland. Vår kredittprosess dekker alle typer låneaktiviteter, inkludert lån, kredittlinjer, finansielle garantier og prosjektfinansiering, og vi erkjenner muligheten for at disse kundene gjennom sin virksomhet kan forårsake negative konsekvenser på menneskerettigheter. Vi erkjenner også at risiko for brudd på menneskerettigheter ikke bare er konsentrert i disse markedene, men kan være global gjennom våre kunders egne forsyningskjeder.

Når vi bestemmer oss for å tilby finansiering til en kunde, så starter kundeforholdet med at vi setter klare standarder og begrensninger i tråd med våre retningslinjer. Vi har en kontinuerlig dialog med kundene våre for å oppmuntre og inspirere dem til å gjøre kontinuerlige ESG-forbedringer i sin virksomhet.

Kredittpolicy-begrensninger

«The Group's Credit Policy» og tilhørende ESG-instruks for kredittvurdering, fastsetter spesifikke krav. Dette inkluderer begrensninger knyttet til risiko for brudd på menneskerettigheter. Rammeverket definerer spesifikke aktiviteter hos kunder som vi ikke ønsker å støtte økonomisk, for eksempel de som er involvert i spesifikke aktiviteter innen våpen og forsvar, samt aktiviteter knyttet til omstridte eiendomsrettigheter, oppkjøp av land og omplassering av mennesker.

Hvis en kundes søknad i utgangspunktet ikke oppfyller våre spesifikke krav, kan søknaden likevel godkjennes hvis vi blir enige om en passende handlingsplan for å bringe aktivitetene til samsvar med våre krav. Hvis kunden er ansvarlig for betydelige negative konsekvenser for menneskerettighetene eller ikke er villig til å iverksette korrigerende tiltak, vil vi revurdere kundeforholdet.

ESG-risikovurderinger

Som en del av konsernets kredittgodkjenningsprosess gjennomfører vi ESG-risikovurderinger av kunder som har en kreditteksponering på over DKK 7 millioner. ESG-risikovurderingen brukes på tvers av våre markeder og forretningsområder, og omfatter screening for pågående og nylige kontroverser, risikoer i forsyningskjeden og andre ESG-relaterte risikoer, inkludert en egen del for risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter. Delen om menneskerettigheter muliggjør detaljert screening av menneskerettighetsrisiko, avhengig av sektor, størrelse og region, inkludert risiko knyttet til arbeidsforhold, innvirkning på lokalsamfunn og involvering i tvangsarbeid eller barnarbeid.

Menneskerettighetsdelen ble implementert i oktober 2023. Kunder som ble vurdert før delen ble implementert, har enten blitt eller vil bli revurdert under periodiske gjennomganger. Ved utgangen av 2024 hadde vi gjennomført ESG-risikovurdering på rundt 90 % av konsernets kundeeksponering.

Sektorvurderinger og grundige vurderinger

Konsernet bruker sektorvurderinger til å forbedre og skredersy spørsmål som benyttes i ESG-risikovurderinger i bestemte sektorer. Gjennomgangene inkluderer intern kvalitativ vurdering, mediesøk relatert til bestemte sektorer og data fra ESG-dataleverandører som SASB og Sustainalytics.

Hvis den første ESG-risikovurderingen av en stor bedriftskunde avdekker en middels/høy til høy risiko, gjennomfører vi en ytterligere grundig vurdering med tanke på generelle ESG og bransjespesifikke menneskerettighetsrisikoer. I 2024 ble den grundige ESG-risikovurderingen utvidet ved å inkludere ytterligere menneskerettighetsspørsmål. Den grundige vurderingen resulterer i en ESG-risikoscore som inngår i kredittvurderingsprosessen, og en endelig beslutning om godkjenning eller avslag på godkjenning av kreditt vil bli foretatt på relevant ledelsesnivå.

I løpet av de kommende årene vil vi fortsette å utvikle kategoriseringen av høyrisikosektorer fra et menneskerettighetsperspektiv og kontinuerlig forbedre vår vurdering av risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter for store kunder.

Menneskerettigheter som investor

Som en global investor, er konsernet oppmerksomme på potensielle samfunnsmessige konsekvenser ved investeringer, samt bærekraftsrisikoer* tilknyttet investeringene. Vi forventer at selskapene og utstederne vi investerer i respekterer menneskerettighetene, og vi forsøker å vurdere dette gjennom våre aktsomhetsvurderinger.

«Responsible Investment Policy»

Konsernets retningslinjer for ansvarlig investering fastsetter vår tilnærming til å være en ansvarlig investor og dekker investeringsaktiviteter knyttet til eiendeler som forvaltes av Danske Bank Asset Management-organisasjonen og Danica på vegne av våre kunder. Retningslinjene suppleres med instruksjoner om eksklusjoner, integrering av bærekraftsrisiko, inkludering og aktivt eierskap, og implementeres gjennom forvaltede investerings- og pensjonsprodukter som er skreddersydd til våre kunders bærekraftpreferanser.

Gjennomføring og etterlevelse av retningslinjene overvåkes av vårt «Responsible Investment Committee», med «ESG Integration Council» som rådgivende organ. Denne komiteen rapporterer til og kan, om nødvendig, eskalere spørsmål om ansvarlige investeringer til «Business Integrity Committee».

I konsernet tar vi hensyn til hvordan våre investeringer kan påvirke menneskerettighetene. Vi

vurderer dette fra et dobbelmaterialitetsperspektiv, som betyr at vi ser på både den økonomiske betydningen og den sosiale betydningen av investeringene. Økonomisk betydning refererer til hvordan hensyn til menneskerettigheter kan påvirke verdien av våre investeringer, spesielt som en risikofaktor for bærekraft. Bærekraftsrisiko er en integrert del av våre investeringsprosesser, og i henhold til vår instruks for integrering av bærekraftsrisiko, vurderer vi risikofaktorer for spesifikke sektorer og investeringer.

Fra et sosialt perspektiv ser vi på de viktigste negative effektene / «Princial Adverse Impacts» («PAI's») av våre investeringer, inkludert de som berører menneskerettigheter. PAI's er negative, materielle og sannsynlige konsekvenser for bærekraftsfaktorer som er forårsaket av, forsterket av eller direkte knyttet til våre investeringsbeslutninger.

Vi prioriterer PAI's som er knyttet til våre investeringsprodukter basert på underliggende investeringsstrategier, og vi regulerer PAI's gjennom instruksjoner og underliggende prosesser for inkludering, eksklusjon og aktivt eierskap.

Med forbehold om datatilgjengelighet, måler og rapporterer vi årlig om de viktigste negative effektene /PAI's for alle investeringer, ved å bruke obligatoriske og utvalgte frivillige indikatorer definert i

EUs forordning for bærekraftig finans (SFDR). Våre årlige «PAI Statements» inkluderer rapportering om spesifikke indikatorer knyttet til menneskerettigheter og sosiale konsekvenser. For eksempel inkluderer dette en PAI-indikator som måler andelen av investeringer i selskaper som er involvert i brudd på FNs Global Compact-prinsipper eller OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper vedrørende ansvarlig forretningspraksis. Et annet eksempel er vår PAI-indikator som måler andelen av våre investeringer i virksomheter som ikke har egne krav og retningslinjer for menneskerettigheter. Rapportering av obligatoriske og



For mer detaljert og oppdatert informasjon om PAI's, eksklusjoner og aktivt eierskap, se konsernets uttalelser om de viktigste negative virkningene av investeringsbeslutninger på bærekraftsfaktorer, liste over ekskluderte investeringer og vår «Active Ownership Report», samt vår «Responsible Investment Policy» og instruksjoner, retningslinjer for engasjement og stemmegivning på [Konsernets hjemmeside](#).

frivillige PAI's relatert til menneskerettigheter og sosiale betydninger er beskrevet i detalj i vår siste PAI-erklæring.

Vurdring og håndtering av menneskerettigheter i investeringsprosesser

Vår investeringsanalyse inkluderer en egenutviklet og forbedret screening av standarder for bærekraft, som viser hvordan menneskerettighetene påvirkes. Screeningen gjennomføres to ganger i året og undersøker hendelser der selskaper og utstedere angivelig er involvert i alvorlige kontroverser knyttet til skadelige aktiviteter som bryter med internasjonale normer, som FNs Global Compact-prinsipper, ILO-konvensjonene om arbeidstakerrettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig forretningspraksis.

Når vi identifiserer et potensielt brudd, utfører vi en vurdering av indikatorene som peker på bruddet, samt vurderer alvorlighetsgraden, virkningen og omfanget av det, og om det er mulig å løse problemet. Basert på denne vurderingen vil vi legge frem en anbefaling for Komiteen for ansvarlig investeringspraksis, som vil godkjenne saken som «lukket», eller føre den opp på «overvåkningslisten» eller til «eksklusjon».

* Bærekraftsrisiko betyr en hendelse eller en tilstand som, hvis den inntreffer, kan forårsake en faktisk eller potensiell vesentlig negativ innvirkning på verdien av investeringen

Bedrifter og utstedere kan bli satt på overvåkningslisten av flere grunner. Dette kan omfatte tilfeller der et påstått brudd er identifisert med utilstrekkelig bevis for å berettigede en utelukkelse eller hvor alvorlighetsgraden av en sak ikke berettiger en utelukkelse. Det er imidlertid behov for at vi aktivt engasjerer oss i, eller overvåker, hvordan selskapet håndterer problemstillingen. Overvåkningslisten gjennomgås kontinuerlig, slik at relevante tiltak iverksettes etter hvert som ny informasjon identifiseres gjennom fortløpende arbeid eller fra dataleverandører eller andre kilder. Ytterligere informasjon vil veilede om en utestenging er berettiget eller om en sak kan avsluttes etter at en meldt problemstilling er løst.

Screeningen bruker data fra flere ESG-leverandører og informasjon fra andre kilder som frivillige organisasjoner, media og intern analyse. I 2024 høstet man resultatene av styrkede gjennomføringsprosesser og økt datadekning for eksterne midler. Begrensninger i data som følge av manglende harmonisert ESG-rapportering og den varierte kvaliteten på data om menneskerettigheter, påvirker imidlertid fortsatt dekningen og potensielt resultatet av screeningen.

Ekskluderinger

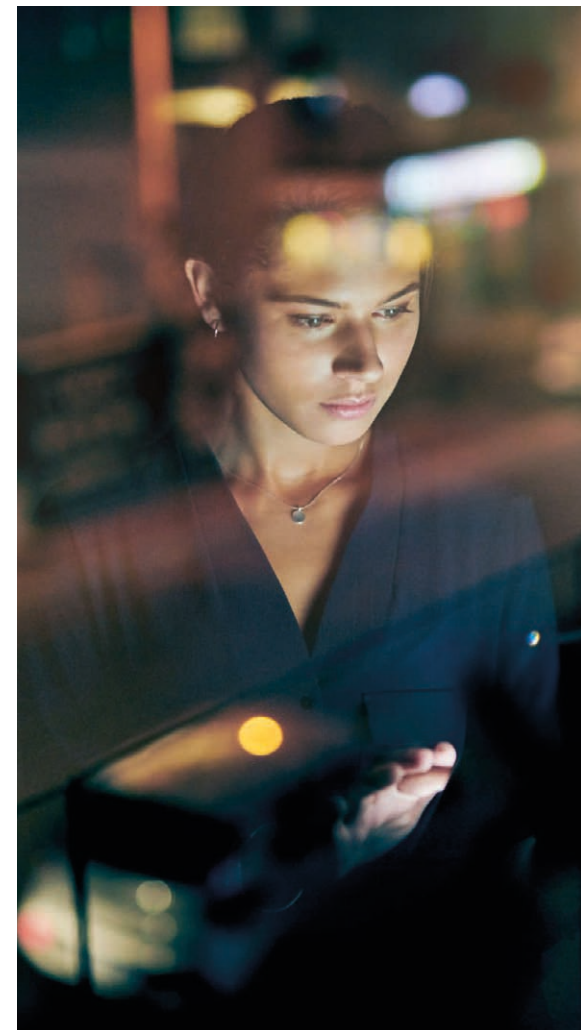
Selskaper og utstedere blir ekskludert basert på en screeningen mot kvalifiserte standarder for bærekraft dersom det er indikasjoner på brudd på sentrale menneskerettigheter. Dette er i tråd med vår «Exclusion Instruction» og underliggende metoder. I 2024 opprettholdt vi ekskluderinger av 35 selskaper på konsernets liste grunnet bekymringer knyttet til menneskerettigheter. 46 selskaper ble ekskludert på grunn av bekymringer relatert til sviktende arbeidsforhold.

Aktivt eierskap

Når potensielle menneskerettighetsproblemer identifiseres, kan vi velge å utøve innflytelse gjennom individuell oppfølging og samarbeid, samt stemme på selskapers generalforsamlinger. Dette er i tråd med vår «Active Ownership Instruction» og våre retningslinjer for stemmegivning og engasjement. Vi tror at aktivt eierskap kan håndtere enkelte utfordrende temaer knyttet til menneskerettigheter mer effektivt enn eksklusjoner. Likevel vil dokumenterte alvorlige brudd på menneskerettighetene, som et resultat av våre vurderinger, alltid berettigede en utestengelse.

Vår «Active Ownership Report» dokumenterer konsernets engasjement- og stemmeaktiviteter og gjennom 2024. Danske Bank Asset Management-organisasjonen og Danica har engasjert seg i selskaper rundt spørsmål om arbeidsstandarter, menneskerettigheter og ledelse av forsyningskjeden. I 2024 ble sosiale spørsmål diskutert i 794 engasjementsaktiviteter, med medarbeiderengasjement, mangfold og inkludering som noen av de mest diskuterte temaene. Videre stemte vi i 2024 for forslag som oppfordrer selskaper til å gjennomføre og rapportere om menneskerettigheters konsekvens- og aktsomhetsvurderinger. Vi styrket vårt arbeid med aktivt eierskap ved å innføre nye retningslinjer, som beskriver vår tilnærming til å håndtere menneskerettighetsrelaterte konsekvenser og risikoer ved investeringer gjennom forvaltningsaktiviteter.

Konsernet er fortsatt medlem av «FNs PRI Advance Stewardship Initiative» som samarbeidende investor.



Håndtering av menneskerettigheter som innkjøper

Konsernet hadde i 2024 en leverandørportefølje på rundt 2 000 leverandører med aktive kontrakter. Dette er primært leverandører av IT-tjenester, anleggsadministrasjon, rådgivning og andre indirekte tjenester som markedsføring og kontorrekvisita.

Et eget bærekraftsteam i vår enhet for innkjøp og eiendom styrer bærekraftighet i forsyningskjeden, inkludert leverandørenes vurdering og utøvelse av menneskerettighetene. Rammeverket for utførelse av menneskerettighetsrelatert aktsomhetsvurdering er forankret i konsernets retningslinjer for innkjøp og underliggende instruksjoner. Videre er det basert på konsernets etiske retningslinjer for leverandører og ESG-vurderingen av leverandører som forvaltes på en tredjepartsplattform.

Konsernets «Supplier Code of Conduct» definerer standarder som alle leverandører med aktiv kontrakt må – som et minstekrav – godta å overholde. Denne koden er basert på internasjonale bærekraftsprinsipper, inkludert FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Leverandørene er også ansvarlige for å opprettholde lignende bærekraftstandarter i sine egne leverandørkjeder.

ESG-vurdering av leverandører

Aktive leverandører screenes og klassifiseres

ved hjelp av en standardisert intern modell. Leverandører med iboende potensielle negative påvirkninger*, relatert til faktorer som deres sektor eller driftsområder, inviteres til en ESG-vurdering som omfatter spørsmål knyttet til styring, miljø, forretningsintegritet, menneskerettigheter og helse og sikkerhet. Leverandørene blir også stilt spørsmål knyttet til kontrollnivået i sin egen leverandørkjede.

Leverandørsegmentering og ESG-vurdering utføres på en uavhengig tredjepartsplattform som er integrert i vår kontraktsdatabase. Plattformen bruker KI-drevne datakilder for markeds- og medieovervåking, sektorvurderinger og ESG-data fra kilder som «World Bank's World Development Indicators» for å sikre oppdatert identifikasjon og overvåking av ESG-problemer. Plattformen tilpasser seg også kontinuerlig det globale regulatoriske landskapet som stadig endrer seg. Der det er tilgjengelig, lastes sertifiseringer for gjennomføring av spesifikke bærekraftiltak opp av leverandøren og verifiseres gjennom plattformen.

I 2024 etablerte vi flere prosjekter for å styrke vår aktsomhetsvurdering innen anskaffelser.

Disse initiativene inkluderer ytterligere forbedring og automatisering av ESG-vurderingsprosessen, samt å rulle ut en tilpasset læringsbane for

ansvarlige for bærekraft og bygge bevissthet om bærekraft blant nye ansatte i vår enhet for innkjøp og lokaler.

Oppfølging og kontroll av leverandører

Vår tilnærming er å støtte konsernets leverandører i å forbedre sine egne ESG-resultater. Åpenhet er nøkkelen, og vi oppfordrer alle våre leverandører til åpent å delta i bærekraftsdialoger i vår ESG-vurderingsprosess. Dersom en leverandør ikke oppfyller våre krav til bærekraft, har vi en konstruktiv dialog med leverandøren og blir enige om en forbedringsplan. Vi følger nøye med på deres ytelse og fremdrift, og vi kan utøve retten til å si opp leverandørkontrakten dersom problemene ikke løses som avtalt.

Hvert år gjennomfører vi uavhengige revisjoner av leverandørene våre med fokus på ESG-spørsmål, inkludert arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter, lønn og godtgjørelse, barnearbeid og helse- og sikkerhetsspørsmål. Leverandører velges ut til revisjon på grunnlag av deres iboende ESG-profil og deres betydning for vår virksomhet. I 2024 valgte vi ut fire leverandører til revisjon, og disse revisjonene pågikk ved utgangen av rapporteringsåret.



* Iboende potensielle negative virkninger er de potensielle negative konsekvensene som er iboende for selskapet basert på objektive faktorer som selskapet ikke kan endre

Bekjempelse av moderne slaveri og menneskehandel som økonomisk forbrytelse

Menneskehandel er et universelt problem, og nesten alle land i verden kan være et opprinnelsessted, transitt eller destinasjon for menneskehandel. Menneskehandel er også sett på som en av de voksende formene for internasjonal kriminalitet. Menneskehandlere kan bruke et selskaps tjenester til å hvitvaske midlene de mottar fra menneskehandel eller for å hvitvaske inntektene fra salg av tjenester utført gjennom menneskehandel.

Konsernet har en viktig rolle i de markedene konsernet har virksomhet, når det gjelder å bekjempe slike forbrytelser sammen med lokale myndigheter gjennom effektiv forebygging av økonomisk kriminalitet. Konsernets «Financial Crime Policy» fastsetter prinsippene for å håndtere risiko for økonomisk kriminalitet, og vi har et rammeverk for bekjempelse av slik risiko som oppfyller gjeldende myndighetskrav. Forebygging av økonomisk kriminalitet er også nevnt i vår «Code of Conduct Policy».

Konsernet ser at flere sanksjonsrammeverk, hovedsakelig fra USA, men også FN, EU og Storbritannia, benyttes til å håndtere menneskerettighetsbrudd organisert kriminalitet og terrortrusler.

Disse sanksjonene retter seg også mot den globale utfordringen med moderne slaveri og menneskehandel ved å inkludere sanksjoner mot autoritære regimer, enkeltpersoner og enheter som er involvert i menneskehandel og selskaper som praktiserer moderne slaveri, sammen med å utvikle juridiske rammer for å sikre arbeidstakernes sysselsetting. Gjennom våre observasjoner av disse regimene og støtte til sanksjonsforanstaltninger, er vi en del av det globale arbeidet med å håndtere det iboende problemet med moderne slaveri og menneskehandel.

Videre er det innført interne prosesser for å identifisere og rapportere mistanker om moderne slaveri og menneskehandel til relevante myndigheter, slik det kreves av lokal lovgivning. Vi gjennomgår nasjonale og globale rapporter om trender og typologier i mistenkelig aktivitet knyttet til menneskehandel, og vi samler inn og formidler risikoindikatorer for menneskehandlere og indikatorer for hvordan man identifiserer ofre for menneskehandel.

I tillegg deler vi kunnskap om typologier og risikoindikatorer for ulike typer kriminelle aktiviteter, inkludert menneskehandel, med

partnerfinansinstitusjoner og rettshåndhevende organer ved å delta i offentlig-private partnerskap, som for eksempel den svenske SAMLIT, Norsk OPS-AT, finsk FAMLIT og DANSKE ODIN. Disse anti-hvitvasking-fokuserte offentlige-private partnerskap i Norden bidrar til å forbedre samarbeidet om bekjempelse av økonomisk kriminalitet. Representanter for gruppen deltar også på nasjonale konferanser om saken for å holde seg oppdatert på de nyeste trendene, blant annet på konferanser i regi av Dansk Senter mot menneskehandel.

Kundekontroll: Kjenn din kunde

For å forstå våre kunder og deres tiltenkte bruk av våre produkter, er alle kunder underlagt vår know your customer (KYC) due diligence prosess, som utføres før vi etablerer et kundeforhold og før en og annen transaksjon. Løpende KYC due diligence utføres også avhengig av kundens risikoprofil.

Identifiserte typologier

Vi overvåker kundenes aktiviteter, sikrer rettidig rapportering av identifisert mistenkelig atferd eller transaksjoner, samtidig som vi bidrar til å bekjempe menneskehandel og moderne slaveri. I 2024 sendte vi inn mistenkelige aktivitetsrapporter til relevante lokale myndigheter om mulige aktiviteter for menneskehandel, og vi gjennomførte nettverksundersøkelser for å styrke vår kollektive innsats på dette området.



For mer informasjon om bekjempelse av økonomisk kriminalitet, se bærekraftserklæringen i konsernet Årsberetning 2024. Se også konsernets «Statement on Modern Slavery» i samsvar med UK Modern Slavery Act, som konsernet er underlagt gjennom våre aktiviteter i Nord-Irland, Storbritannia.