

Diversitets- og inklusionspolitik

November 2017

1. Formål

Formålet med denne politik er at beskrive indholdet af Danske Bank-koncernens politik for diversitet og inklusion samt de overordnede målsætninger og fokusområder.

Det er af afgørende betydning, at vi har et inkluderende arbejdsmiljø, som gør, at vi kan udnytte forskellige kompetencer og mangfoldighed i tanker og ideer for at nå vores mål om, at Danske Bank senest i år 2020 er den bank, der giver kunderne den bedste oplevelse. Vi anser desuden diversitet og inklusion som en forudsætning for at kunne være en high performance-organisation samt for at have et sundt, agilt og innovativt arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning, uanset køn, etnisk baggrund, religion, nationalitet, seksualitet og alder.

Danske Bank-koncernens arbejdsmiljø bygger på vores kerneværdier og essensen af Danske Bank. Det er nødvendigt for os at have adgang til en bred talentmasse, både i Norden og globalt, for at vores strategi skal lykkes og for at vi kan tiltrække de kompetencer, der skal til, for at vi kan leve op til vores strategiske kernemålsætninger og opfylde vores kundeløfte. Vi ønsker at opbygge en agil, innovativ og kundefokuseret kultur, og derfor er diversitet i form af forskellig tænkning, forskellige personlige egenskaber og forskellig (uddannelsesmæssig) baggrund vigtige faktorer for os.

Den overordnede ambition med vores politik er at anerkende og udbrede nye ideer og synsvinkler ved at have en mangfoldig medarbejdersammensætning, hvor vores medarbejdere og ambassadører på alle markeder afspejler samfundet og vores kunder.

2. Omfang og anvendelse

Politikken gælder for alle medarbejdere, alle funktioner og enheder i Danske Bank A/S, samt alle selvstændige datterselskaber, når politikken er vedtaget af selskabets ledelse. Hvis politikken er i strid med lokale krav, kan ledelsen i det selvstændige datterselskab godkende afvigelser fra politikken. Alle større afvigelser fra koncernpolitikken, inklusive afvigelser der er i modstrid med den overordnede forretnings model for og/eller risiko profil eller risiko tolerance for Danske Bank A/S, skal rapporteres til Executive Board via administrator for Information Management Policy og Policy administratoren. Executive Board skal rapportere sådanne afvigelser til Bestyrelsen i Danske Bank A/S.

3. Målgruppe

Politikken gælder for alle ansatte i Danske Bank-koncernen.

4. Indhold

Danske Bank ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere med de rette kompetencer og viljen til at arbejde i en high performance-organisation. Med mere end 19.000 medarbejdere i 14 lande er det væsentligt for Danske Bank at kunne rekruttere, udvikle og fastholde mange forskellige

kompetencer. Mangfoldighed i tanker og ideer er et vigtigt element i vores bestræbelser på at blive den mest betroede finansielle partner i Norden.

Vi mener endvidere, at vi bedst sikrer effektivitet i organisationen, hvis vi kan tiltrække de rette kompetencer globalt. Vi mener, at diversitet er en styrke, som er med til at give Danske Bank adgang til de bedste talenter og samtidig udvikle Danske Bank i en positiv retning på grundlag af forskellige kompetencer og synsvinkler. Derfor arbejder vi målrettet med diversitet, når vi rekrutterer og udvælger nye medarbejdere.

Danske Bank ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og at vi opleves som en moderne bank i kraft af førende, innovative løsninger og de medarbejdere og ambassadører, der repræsenterer os på vores markeder.

Formålet med at fremme diversitet og inklusion er endvidere at sikre, at forskellige grupper af medarbejdere kan gøre karriere uden at opleve kulturelle, geografiske eller organisatoriske barrierer.

Et af de vigtigste fokusområder er at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere på alle niveauer i koncernen. Danske Bank har underskrevet det danske charter for mangfoldighed. I henhold til charteret vil vi støtte op om initiativer, der fremmer mangfoldighed og inklusion og bekæmper diskrimination.

Danske Banks Diversitets- og Inklusionskomité sikrer et vedvarende fokus på diversitet og inklusion i koncernen og introducerer løbende relevante initiativer på området i samarbejde med vores Corporate Responsibility-afdeling.

Denne politik beskriver vores tilgang til diversitet og inklusion, vores overordnede målsætning på området og vores fokusområder.

a. Kønsfordeling

Danske Bank-koncernen ønsker at øge andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i ledende stillinger. Målet er at øge antallet af kvindelige ledere på alle niveauer.

Rekruttering

Der lægges vægt på diversitet, herunder kønsfordeling, ved ansættelse både internt og eksternt. Målet er at få sammensat det rette hold og besat stillinger med de bedst egnede kandidater. De bureauer, der er involveret i rekruttering på vegne af koncernen, skal efterleve disse principper. Blandt kandidaterne til ledende stillinger bør der altid være mindst én af det underrepræsenterede køn.

Vi anser diversitet og inklusion som en forudsætning for, at koncernen kan tiltrække de bedst egnede kandidater internationalt, f.eks. via graduate-programmer og introduktionsforløb for nye medarbejdere. De bedst egnede kandidater er de kandidater, der besidder de kompetencer, som en given stilling kræver, har den rette indstilling og adfærd, og har viljen til at bidrage til, at vi når vores forretningsmæssige målsætninger.

Succession

Danske Bank har særligt fokus på kønsfordelingen i sin successionsplanlægning for nøglepositioner, så vi får et så afbalanceret kandidatfelt som muligt.

Bestyrelsen

Danske Bank-koncernen ønsker at opnå en tilpas bred sammensætning af kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af bestyrelsen. Medlemmerne skal tilsammen have den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring for at kunne forstå koncernens aktiviteter og de risici, der er forbundet hermed.

Individuelle målsætninger

Danske Bank A/S og selskabets danske datterselskaber, der ifølge lovgivningen har pligt til at opstille målsætninger for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelser, har fastsat individuelle mål for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Målsætningerne fastsættes for tre år ad gangen og afspejler bankens og dens datterselskabers ønske om at opnå en mere afbalanceret kønsfordeling og dermed en fuld udnyttelse af bestyrelsens kompetencer.

b. Sammensætning af nationaliteter

Danske Bank-koncernen ønsker at fremme en afbalanceret sammensætning af nationaliteter på alle niveauer i organisationen for at opnå en fleksibel og mobil medarbejderstab.

Ledige stillinger besættes gennem en global ansættelsesprocedure, og kandidater fra andre lande sikres de samme ansættelsesmuligheder som danske ansøgere. Dette gælder både intern og ekstern rekruttering.

Når en ansøger fra et andet land ansættes, hjælper koncernens Global Mobility-team den nye medarbejder med alle praktiske forhold i forbindelse med ansættelsen, herunder arbejds- og opholdstilladelse, bolig, etablering af medarbejderens familie i landet osv. Global Mobility hjælper desuden medarbejderen med alle juridiske anliggender, herunder kontakten til relevante skattemyndigheder mv.

Mange af koncernens enheder har allerede en international medarbejderstab, og for dem er arbejdet på tværs af kulturelle grænser en naturlig del af hverdagen. Det er denne form for diversitet, vi stræber efter og understøtter i alle dele af koncernen.

c. Alder og anciennitet

Danske Bank-koncernen har en målsætning om altid at have en afbalanceret fordeling blandt medarbejderne i forhold til alder og anciennitet.

Endvidere har vi som mål at være den foretrukne arbejdsgiver, uanset hvor medarbejderen er i sin livscyklus. Hvad enten medarbejderen ansættes som graduate, ledende medarbejder, direktør eller i anden stilling, sørger vi for, at medarbejderen får de bedst mulige betingelser for at trives og udvikle sine kompetencer. Der bliver også taget hensyn til personlige forhold, uanset om medarbejderen er ved at stifte familie, nærmer sig pensionsalderen el. lign.

Det er vores mål at sikre ensartet rekruttering, at fastholde værdsatte medarbejdere og tilbyde ældre medarbejdere relevante fratrædelsesordninger eller nedsat arbejdstid.

I Danske Bank-koncernen bestræber vi os endvidere på at fastholde vores medarbejdere ved at tilbyde fleksible vilkår, når de stifter familie, f.eks. gennem attraktive orlovsordninger, nedsat arbejdstid mv.

d. Samfundsansvar

Danske Bank-koncernen har stort fokus på samfundsansvar og tilbyder syge og handicappede medarbejdere lige muligheder i forbindelse med rekruttering og i løbet af ansættelsen. Dette gælder både fysiske og/eller psykiske sygdomme og handicap. Afhængigt af koncernens forretningsbehov og medarbejderens behov kan vi tilbyde forskellige ordninger, herunder fleksibilitet i forhold til fravær og støtte, flekstid eller nedsat arbejdstid, aftaler med kommunen og andre nødvendige foranstaltninger, så medarbejderen får den bedst mulige støtte.

e. Initiativer

Der er i forbindelse med denne politik udarbejdet og gennemført en række initiativer på såvel koncernniveau som lokalt niveau for at understøtte ovennævnte målsætninger.

Initiativerne afspejler Danske Banks målsætning om at få en mere afbalanceret og bred medarbejdersammensætning og således udnytte ledelsespotentialet fuldt ud.

Aktuelle konkrete initiativer beskrives i Danske Bank-koncernens årlige Corporate Responsibility-rapport og Corporate Responsibility Fact Book.

5. Review

Group HR, Danske Banks Diversitets- og Inklusionskomité samt Executive Board gennemfører årligt review af politikken.