

# *Mångfalds- och jämställdhetspolicy*

APRIL 2016  
DANSKE BANK



# Mångfalds- och jämställdhetspolicy

APRIL 2016

Danske Bank A/S, Danmark, Sverige filial, Danske Capital AB och Danica Pension Försäkringsaktiebolag (publ) ("Banken") är övertygad om att människor med olika erfarenheter och perspektiv är avgörande för att skapa det innovativa klimat som krävs för en långsiktigt affärsmässig framgång och en positiv kundupplevelse. Bankens inkluderande kultur och medarbetare ska återspegla mångfalden hos Bankens kunder och omvärld.

Med mångfald menar Banken det som gör oss alla unika. Det innefattar ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättningar. Det innefattar också religion eller annan trosuppfattning samt sexuell läggning. Alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet, samt ha lika rättigheter och skyldigheter. Banken arbetar för att alla medarbetares erfarenheter, kunskap och fulla potential ska tas till vara och att alla har samma förutsättningar att göra karriär och utvecklas. Mångfalden ska främjas och användas aktivt i syfte att skapa kund- och affärsnytta. Öppenhet och respekt inför människor är en del i Bankens grundvärderingar som ska präglade det dagliga arbetet.

Därför ska Banken arbeta för att:

## 1. Öka mångfalden

Vi ska öka mångfalden såväl i den befintliga organisationen som vid rekrytering.

## 2. Ge alla medarbetare lika villkor och lön för arbete att betrakta som lika eller likvärdigt

Vi ska upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader. Detta gäller speciellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och det gör vi bland annat genom det årliga lönekartläggningsprojektet Lika Lön.

## 3. Skapa jämställda ledargrupper

Vår vision är att ha en jämn (50/50) könsfördelning inom alla ledande befattningar på alla nivåer inom vår organisation. Vi har också en ambition att skapa mångfald i urvalsgruppen av framtida ledare.

## 4. Underlätta att förena arbete och föräldraskap

Alla medarbetare ska oavsett kön ha lika villkor och förutsättningar för att kunna kombinera arbete med föräldraskap. Vi ska kommunicera medarbetarnas rättigheter och förmåner vid föräldraledighet och aktivt verka för att hitta lösningar.

## 5. Förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier

Vi ska proaktivt motverka och stoppa all direkt eller indirekt diskriminering eller trakasserier.

Den svenska bankledningen är ytterst ansvarig för att mångfalds- och jämställdhetspolicyn uppdateras och efterlevs inom alla verksamhetsområden. Kommittén för jämställdhet och mångfald ansvarar för att ta fram målsättningarna för arbetet i ett beslutsunderlag till bankledningen som i sin tur inkluderar dessa i affärsplanen. Kommittén har ansvaret att följa upp arbetet och att målen nås. Det är varje ledares ansvar att skapa förutsättningar för efterlevnad av policy och handlingsplan i respektive verksamhet. Samtliga medarbetare har ett ansvar att agera jämställt och jämlikt i sitt arbete, både ifråga om förhållningssätt och bemötande av kollegor, kunder och samarbetspartners.

Mångfalds- och jämställdhetsplan, statistik och uppföljning av mål tas årligen fram i ett separat dokument.

Stockholm 2016-04-28

Ann Krumlinde  
CEO Danske Bank Sverige

Alexander Lindstrand  
People & Culture Manager