

Dokumentnamn	Policy för inkludering och mänskliga rättigheter		
Dokumentägare	Fastställd av	Datum	Ersätter dok. daterad
<i>HR</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>2023-10-18</i>	<i>2022-09-14</i>
INFORMATIONSKLASS ALLMÄN	Relaterade styrdokument		Publ. Intranät/webb
			<i>[Ja/Nej]</i>

Innehåll

1. Bakgrund och syfte.....	2
2. Mångfald, jämställdhet och diskriminering	2
3. Mångfald specifikt gällande styrelsen.....	3
4. Efterlevnad och klagomålsförfarande	3
5. Uppdatering och fastställande.....	4

1. Bakgrund och syfte

Denna policy för inkludering och mänskliga rättigheter (hädanefter "Policyn") omfattar Norion Bank AB (publ) och dess filialer ("Norion Bank" eller "banken").

Norion Bank utgår från en grundsyn om alla människor lika värde. Syftet med Policyn är att fastställa hur Norion Bank ska verka för inkludering, mångfald, jämställdhet och för att motverka diskriminering. Vidare syftar Policyn till att främja en öppen och inkluderande arbetsplats som bygger på mänskliga rättigheter.

Norion Banks verksamhet ska, oavsett var den bedrivs, inte bidra till kränkningar av mänskliga rättigheter och vidare ska Norion Bank agera för att förhindra sådana inom alla Norion Banks affärsområden och processer.

Policyn grundar sig dels på internationellt erkända principer för mänskliga rättigheter, fastställda i FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, dels i diskrimineringslagen (2008:657). Av vidare relevans i sammanhanget har Norion Bank undertecknat *UN Global Compact*. UN Global Compact uppställer principer vilka även de utgör utgångspunkt för Norions Banks verksamhet. Principerna innebär krav på att bolag ska bedriva verksamhet på ett sätt som upprätthåller grundläggande krav inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrruption. Norion Bank stödjer FN:s 17 mål (SDG:er) för hållbar utveckling där bland annat ett mål är anständiga arbetsvillkor. Norion Bank har även valt att underteckna UN Principles for Responsible Banking (PRB) som anger principer för ansvarsfull bankverksamhet vilket inkluderar ett positivt bidrag till samhället genom att integrera Parisklimatavtalet och FN:s SDG:er i mål och affärsprocesser. Två av dessa mål handlar om jämställdhet och fredliga och inkluderande samhällen. Därtill har Norion Bank tagit fram och åtagit sig att följa ett antal grundläggande etiska principer som ska präglade Norion Banks kontakter med kunder, leverantörer och samarbetspartners, se *Code of Conduct*.

2. Mångfald, jämställdhet och diskriminering

Enligt FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är diskriminering ett brott mot människors lika värde och rätt till lika behandling. Även diskrimineringslagen (2008:657) uppställer krav på Norion Bank i rubricerat avseende.

Norion Bank arbetar aktivt för att vara en arbetsplats som präglas av mångfald och inkludering. För Norion Bank är det självklart att mångfald berikar, ger fördelar och skapar förutsättningar för verksamheten att växa och utvecklas.

Norion Banks utgångspunkt är att skapa ett inkluderande och innovativt arbetsklimat där alla behandlas med värdighet och respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvarians, sexuell läggning och ålder.

Norion Bank arbetar för att vara en jämställd arbetsgivare och arbetsplats där alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Inom Norion Bank råder nolltolerans mot direkt och indirekt diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning, såväl vid kollegiala kontakter som

vid externa kontakter med exempelvis kunder och leverantörer.

Norion Bank värnar om att vara en god arbetsgivare och respekterar anställdas rätt till föreningsfrihet. Det är självklart för Norion Bank att inte acceptera någon form av barnarbete eller tvångsarbete samt att eliminera diskriminering.

Som ett led i Norion Banks antidiskrimineringsarbete arbetar Norion Bank förebyggande, fortlöpande och aktivt med åtgärder mot diskriminering inom framför allt följande fem områden;

- arbetsförhållanden,
- löner och anställningsvillkor,
- rekrytering och befordran,
- kompetensutveckling och utbildning, och
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Arbetet med de aktiva åtgärderna omfattar samtliga sju i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunder. Arbetet sker i fyra steg – att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp – och ska vara en naturlig del av den löpande verksamheten och ska dokumenteras.

HR-avdelningen ansvarar för att minst årligen i samband med den årliga lönekartläggningen eller vid behov sammanställa och dokumentera aktiva åtgärder mot diskriminering. Norion Bank har för ändamålet tagit fram en handlingsplan och utvecklar ovanstående närmare i denna.

3. Mångfald specifikt gällande styrelsen

I enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut ska Norion Bank vid tillsättande av nya styrelseledamöter beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper.

För angivet ändamål har Norion Banks styrelse fastställt en särskild policy för att främja mångfald i styrelsen, se Mångfaldspolicy för styrelsen.

4. Efterlevnad och klagomålsförfarande

Norion Bank värderar och respekterar öppen och ärlig kommunikation. Norion Bank uppmuntrar därför alla medarbetare att rapportera förhållanden som skulle kunna stå i konflikt med denna Policy till Norion Banks Chief HR.

Norion Bank utreder alla sådana förhållanden som rapporteras och upprättar, om och när utredningen så påkallar, en handlingsplan, varefter lämpliga åtgärder vidtas. För det fall en Norion Bank-medarbetare inte vill vända sig till Chief HR kan rapportering i förhållande till denna Policy även ske via Norion Banks visselblåsarsystem, se Policy för visselblåsning eller Code of Conduct.

Norion Bank vidtar inga repressalier eller vedergällningar mot medarbetare som anmält eller påtalat

farhågor utifrån Policyn eller som medverkat i en sådan utredning.

Norion Banks styrelse är ytterst ansvarig för Norion Banks verksamhet och är därmed även ytterst ansvarig för att Policyn tillämpas och följs upp. Var och en som omfattas av Policyn är även ansvarig för att tillse efterlevnad av Policyn.

5. Uppdatering och fastställande

Policyn ska uppdateras och fastställas av Styrelsen när det föranleds av nya eller förändrade externa regelverk samt av relevanta förändringar i Norion Banks organisation och verksamhet. Policyn ska dock fastställas av Styrelsen minst årligen även om inga förändringar är påkallade.

Dokumentägaren ansvarar för att föreslå ändringar i Policyn och att den är uppdaterad i enlighet med gällande lagar och regler. Dokumentägaren ska se över och eventuellt revidera Policyn inför Styrelsens beslut.