

Politik for menneskerettigheder

Oktober 2024

1. Indledning og formål

DLR bestræber sig på at overholde menneskerettighederne og altid at behandle medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder med værdighed og respekt. Vi anerkender vigtigheden af at sikre, at menneskerettighederne overholdes og beskyttes.

På grund af arten af DLRs forretning, som er finansiel virksomhed, er de væsentligste risici for brud på menneskerettigheder i vores egen drift primært relateret til arbejdsforhold for DLRs egne medarbejdere. Herudover kan der være risici i relationen til vores samarbejdspartnere, leverandører og kunder.

DLRs politik for menneskerettigheder hviler på den danske arbejdsmarkedsmodel og beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder som beskrevet i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder og i ILO's erklæringer og anbefalinger.

Den danske arbejdsmarkedsmodel og de internationalt proklamerede menneskerettigheder danner tilsammen grundlaget for et sikkert, retfærdigt og fair samfund, hvor ligestilling, inklusion, arbejdstagerrettigheder, sikkerhed og sundhed er rodfæstede værdier.

Vores mål er løbende at forbedre vores evne til at håndtere risici i forbindelse med menneskerettigheder. Det er en kontinuerlig indsats, der ikke mindst bliver båret af en øget bevidsthed blandt medarbejdere i DLR om menneskerettighedsrelaterede spørgsmål.

DLR har et uafhængigt whistleblowersystem til rådighed for medarbejderne til indberetning af mistanke om eller observerede brud på menneskerettighederne.

2. Arbejdstagerrettigheder

DLRs medarbejdere er omfattet af Finanssektorens Standardoverenskomst (STOK), hvilket betyder, at ansættelsesforhold er forhandlet på plads mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Overenskomsten omfatter arbejdstid, lønforhold, pensionsbidrag, sygesikring, ferieforhold, uddannelse og kompetenceudvikling, samt diverse sociale bestemmelser herunder barselsorlov, sygdom og orlov til pasning af alvorligt syge børn og nære pårørende.

3. Organisationsret

DLR respekterer medarbejdernes rettighed til at organisere sig, og arbejder i dagligdagen tæt sammen med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i DLRs Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg. DLR arbejder systematisk på at opretholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø og at udvikle medarbejderes bevidsthed om deres egen og deres kollegers sikkerhed.

4. Krænkende adfærd

DLR har klart formulerede retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. DLR accepterer på ingen måde nogen former for krænkende adfærd i form af mobning, chikane, seksuel chikane, vold, trusler om vold og diskrimination, hverken rettet mod medarbejdere, ledere eller gæster. Krænkende adfærd er helt uacceptabelt, uanset i hvilken form og på hvilken måde den udøves. DLR overvåger løbende krænkende adfærd.

Oplever medarbejdere krænkende adfærd, kan dette indberettes til nærmeste leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, HR eller anonymt via DLRs whistleblowerordning.

5. Samarbejdspartnere, leverandører og kunder

DLR behandler samarbejdspartnere, leverandører og kunder med respekt, og forventer at de også overholder og beskytter menneskerettighederne. Bliver DLR bekendt med, at samarbejdspartnere, leverandører eller kunder ikke efterlever menneskerettighederne, vil det få konsekvenser for samarbejdet fremadrettet.

6. Klager

Hvis en kunde ikke er tilfreds med DLRs behandling af en sag, er der flere muligheder for at rette en klage over sagsbehandlingen. DLRs klageadgang er udførligt beskrevet på dlr.dk.

Nærværende "Politik for menneskerettigheder" er godkendt på DLR Kredit A/S' bestyrelsesmøde den 31. oktober 2024. Politikken forelægges bestyrelsen til godkendelse på ny om senest 12 måneder.