

Politik for medarbejderforhold

1. Formål og anvendelsesområde

Formålet med denne politik er at fastlægge de overordnede rammer og retningslinjer på en række forskellige områder i forhold til, hvordan banken ønsker at behandle sine medarbejdere.

De forskellige områder er gennemgået og beskrevet i nærværende politik, ligesom de overordnede rammer og retningslinjer er uddybet og supplerende udmøntet i blandt andet bankens politik for samfundsansvar og bæredygtighed, bankens adfærdskodeks, medarbejderhåndbog m.v.

Politikken er udarbejdet med baggrund i, at banken i 2021 tilsluttede sig de Ti Principper for ansvarlig virksomhedsdrift fra FN's Global Compact på områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

2. Medarbejderforhold

Arbejdsplads

I Ringkjøbing Landbobank ønsker vi at skabe attraktive arbejdsforhold, der sikrer en god og sund arbejdsplads. Desuden ønsker banken at give medarbejderne mulighed for udvikling - både fagligt og personligt.

Banken udvikler løbende initiativer, som skal fremme ligestilling og diversitet samt give attraktive betingelser og lige muligheder for alle bankens medarbejdere - uanset køn, kønsidentitet og -opfattelse, alder, nationalitet, race, etnisk baggrund, eventuelt handicap, seksuel observans, religion og/eller politisk tilhørsforhold.

Banken vil således aktivt arbejde for at skabe rammerne for et godt og udfordrende arbejdsliv.

Banken tilstræber kun en begrænset anvendelse af ikke-fastansættelser/midlertidige kontrakter og har derfor ikke iværksat specifikke tiltag med henblik på at afbøde virkningerne heraf.

Arbejdsforhold

Banken vil arbejde for at sikre en attraktiv og god arbejdsplads med gode arbejdsforhold for at sikre, at alle bankens medarbejdere trives bedst muligt.

Dette skal blandt andet ske ved

- at sikre medarbejderne et godt arbejdsmiljø - både psykisk og fysisk,
- at sikre løbende fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling,
- at understøtte initiativer, der fremmer trivsel, mangfoldighed, inklusion og sundhed på arbejdspladsen,
- at sikre medarbejdere, uanset køn eller anden baggrund, lige muligheder for udvikling,
- at sikre fleksibilitet omkring medarbejdernes arbejdssituation,
- at opretholde de bedst mulige relationer til relevante medarbejderorganisationer, og
- at aflønne medarbejderne med samme løn for samme arbejde, ansvar og indsats m.m. - uanset køn m.v.

Konkret har banken

- et ønske om at rekruttere bredt blandt kvalificerede kandidater, hvilke skal være medvirkende til at sikre mangfoldighed og inklusion i banken,
- et ønske om løbende at uddanne og efteruddanne vores medarbejdere, jf. efterfølgende afsnit "Uddannelse og kompetenceudvikling",
- årlig trivselsmåling og afholder mindst én årlig udviklingssamtale med hver enkelt medarbejder for at sikre medarbejderens trivsel og for at understøtte mental sundhed. Under samtalen drøftes medarbejderens trivsel, herunder forhold som work-life balance og eventuel arbejdsbelastning, samt medarbejderens udviklingsønsker og behovet for kompetenceudvikling,
- en sundhedspolitik omfattende en sundhedsforsikring og en tandforsikring til alle medarbejdere, et stressberedskab, en ryge- og alkoholpolitik samt en seniorpolitik, som muliggør skræddersyede senioraftaler - som alt sammen skal være med til at sikre sundhed og trivsel blandt medarbejderne,
- attraktive barselsorlovsmuligheder for både fødende og ikke-fødende forældre gennem indgået overenskomst,
- et ønske om at medarbejderne oplever fleksibilitet i deres dagligdag for at understøtte en hensigtsmæssig balance mellem arbejdsliv og privatliv. Derfor tilbyder banken mulighed for hjemmearbejde samt individuelle arbejdstidsaftaler, når dette vurderes nødvendigt og efter nærmere aftale,
- et periodisk tilbud til medarbejderne om gennemgang af deres arbejdspladser, således risikoen for eventuelle arbejdsulykker m.v. minimeres,
- et ønske om at rådgive og vejlede medarbejdere og afdelinger efter behov med henblik på forebyggende at hjælpe den enkelte medarbejder i en optimal håndtering af de daglige IT-værktøjer,
- retningslinjer vedrørende procedurer i forbindelse med truende adfærd m.v. fra kunder m.fl.,
- en personaleforening, der løbende arrangerer sociale og kulturelle tilbud, hvortil banken giver et årligt tilskud,
- en faglig personaleforening, der varetager medarbejdernes overenskomstmæssige interesser,
- en politik for dataetik, som skal være med til at sikre privat livets fred for medarbejderne,
- retningslinjer for medarbejderadfærd m.v. i bankens adfærdskodeks og medarbejderhåndbog, og
- en whistleblowerordning i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Med ovenstående ønsker banken at gøre mest muligt for at sikre medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen, ligesom banken ønsker at forebygge arbejdsrelateret sygdom m.v. blandt medarbejderne.

Aflønning

Banken ønsker at betale sine medarbejdere en løn, som er markedskonform, og som påskønner deres daglige arbejdsindsats for banken. Endvidere ønsker banken at aflønne sine medarbejdere ens for samme arbejde, ansvar og indsats m.m. - uanset køn m.v.

Sikring af ovenstående sker blandt andet ved, at banken er medlem af FinansDanmark og dermed følger den standardoverenskomst, som er indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Standardoverenskomsten er således med til at sikre medarbejdernes aflønning og arbejdsforhold, herunder arbejdstidsforhold, minimumslønninger og overtidsbetaling. Herudover er der indgået en lokal virksomhedsoverenskomst mellem banken og de lokale faglige repræsentanter (bankens lønudvalg), som indeholder nærmere aftale om aflønningsforhold.

Bankens lønudvalg udvikler og fastsætter løbende måltal for bankens generelle lønudvikling i bankens virksomhedsoverenskomst, baseret på rammerne i de indgåede standardoverenskomster. Lønudvalget skal løbende forhandle, tilpasse og følge op på bankens virksomhedsoverenskomst og de fastsatte måltal for generel lønstigning, lønpulje og engangsbeløb.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Banken ønsker, at kundevendte medarbejdere er kvalificerede til at yde kompetent rådgivning i bredeste forstand til kunderne, ligesom medarbejderne i bankens stabsfunktioner skal være i stand til at varetage deres arbejdsopgaver på betryggende og kompetent vis.

Banken ønsker via dialog at give alle medarbejdere adgang til deltagelse i uddannelse og efteruddannelse, ligesom det også er bankens forventning, at medarbejderne deltager heri, såfremt der fra medarbejdernes og/eller bankens side vurderes at være et relevant behov herfor.

Grundlæggende ønsker banken desuden at give alle finanselever, finanstrainees og finansbachelorere en god og praktisk uddannelse i banken.

Samarbejdet med medarbejderne

Banken ønsker at skabe de bedst mulige rammer for samarbejdet med medarbejderne.

Dette er sket ved, at der er etableret et Samarbejdsudvalg og et Lønudvalg med repræsentanter fra medarbejder og bankens ledelse, ligesom bankens medarbejdere er repræsenteret i bankens bestyrelse.

Endvidere har banken et arbejdsmiljøudvalg, som består af repræsentanter fra bankens medarbejdere og bankens ledelse. Udvalget har til formål at planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i banken, samt gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdstager- og menneskerettigheder

Banken anser arbejdstager- og menneskerettigheder som fundamentet for et trygt, retfærdigt og ligeværdigt samfund. Banken vil arbejde for, at gældende lovgivning på området overholdes, og banken tager afstand fra enhver form for overtrædelse af disse rettigheder, herunder de lovmæssige og eventuelle overenskomst-mæssige krav til minimum aflønning, maksimal arbejdstid, retten til ferie og feriebetaling m.v.

Banken støtter således op om internationale arbejdstager- og menneskerettigheder, som grundlæggende er forankret i gældende lovgivning, den danske arbejdsmarkedsmodel og baseret på internationale konventioner, normer og værdier, herunder FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv samt ILO's Erklæring om Grundlæggende Arbejdstagerrettigheder. Banken tilstræber desuden at sikre, at den ikke medvirker til eller er medskyldig i krænkelsen af internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Banken har tilsluttet sig FN's Global Compact, og som en ansvarlig virksomhed støtter banken op om beskyttelsen af internationalt proklamerede arbejdstager- og menneskerettigheder – både i relation til egne medarbejdere samt medarbejderne ved bankens kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere.

Diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Banken accepterer ikke - hverken fra bankens leders side eller indbyrdes mellem medarbejderne – nogen former for diskrimination på grund af køn, kønsidentitet og -opfattelse, alder, familiær og/eller ægteskabelig status, social baggrund, nationalitet, race, etnisk baggrund, eventuelt handicap, seksuel observans, religion og/eller politisk tilhørsforhold, ligesom chikane og mobning, herunder seksuelt relaterede krænkelse, heller ikke tolereres på nogen som helst måde.

Organisering og kollektive overenskomster

Banken støtter op om medarbejdernes frihed til at organisere sig, ligesom banken også anerkender medarbejdernes ret til kollektive forhandlinger, hvilket sker gennem bankens medlemskab af FinansDanmark samt lokale forhandlinger om den lokale virksomhedsoverenskomst. Banken støtter således fuldt op om og efterlever, hvad der kendes som den danske model – dvs. frivillige aftaler mellem fagforeninger og arbejdsgivere.

Børne- og tvangsarbejde samt menneskehandel

Hverken børnearbejde eller tvangsarbejde accepteres af og i banken. Banken ønsker dog som ansvarlig arbejdsgiver at give unge mennesker en indsigt i arbejds- og erhvervslivet, og banken tilbyder derfor fritidsjob til enkelte 13-17-årige, som udelukkende udfører let kontorarbejde. I øvrigt henvises til bankens politik for ansvarligt indkøb.

Desuden accepterer banken ikke menneskehandel i nogen som helst form.

Engagement i det frivillige forenings- og kulturliv

Banken yder som et ansvarligt pengeinstitut med lokalt engagement både økonomisk og anden støtte til en række lokale idræts- og kulturforeninger samt events.

Banken ønsker, at bankens medarbejdere også kan støtte op herom, og banken opfordrer derfor også til, at medarbejderne engagerer sig og deltager i det frivillige forenings- og kulturliv.

3. Efterlevelse og rapportering

Bankens HR-afdeling følger løbende med i, at nærværende politik efterleves.

Bestyrelsen og direktionen vil løbende blive orienteret af bankens HR-afdeling om eventuelle hændelser i forbindelse med manglende efterlevelse af politikken samt om konsekvenserne heraf, ligesom oplysninger herom også vil indgå i den årlige rapportering til bestyrelse om efterlevelse af bankens politik for sund virksomhedskultur fra bankens direktion og HR-afdeling.

4. Opdatering

Nærværende politik for medarbejderforhold skal minimum én gang årligt gennemgås af bankens bestyrelse for behov for ændringer, og enhver ændring skal godkendes af bankens bestyrelse. Bankens direktion og HR-afdeling er ansvarlig for indstilling til bestyrelsen.

Vedtaget af bankens bestyrelse den 17. december 2025.