

Ringkjøbing Landbobanks Adfærdskodeks (Code of Conduct)

Indledning

Bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank ønsker med dette Adfærdskodeks at udstikke en række regler og retningslinjer til bankens medarbejdere (inklusive bestyrelsen og direktionen) for den adfærd, som vi forventer af vores medarbejdere.

Reglerne bygger overordnet på almindelig sund fornuft for interaktionen mellem banken og dens medarbejdere i forhold til hinanden samt i forhold til bankens interessenter og omverdenen generelt.

Overordnet gælder desuden, at banken har den største respekt for den til enhver tid gældende lovgivning. Ved at overholde gældende lovgivning og andre regler beskytter vi bankens og medarbejdernes integritet og omdømme. Det er derfor meget vigtigt, at alle i banken forstår bestemmelserne i bankens Adfærdskodeks og efterlever dem.

Nærværende Adfærdskodeks er offentligt tilgængeligt på bankens hjemmeside, ligesom det findes på bankens intranet.

Adfærdskodekset bør læses i sammenhæng med og suppleres af diverse politikker, som ligeledes er offentliggjort på bankens hjemmeside.

Formål

Adfærdskodekset er en række regler og retningslinjer, der har til formål at hjælpe medarbejderne i deres daglige arbejde og de handlinger, der gennemføres i forbindelse hermed. Det indeholder således retningslinjer for adfærden over for bankens interessenter som eksempelvis kunder, leverandører og myndigheder.

Adfærdskodekset er kun overordnet, og det er dermed på ingen måde udtømmende, men det giver eksempler på uacceptabel adfærd, hvor der er en særlig risiko for banken og dens medarbejdere.

Til nærmere uddybning af Adfærdskodekset er der i banken udarbejdet en række andre dokumenter, som eksempelvis politikker, interne forretningsgange, interne vejledninger/arbejdsbeskrivelser og en medarbejderhåndbog for at sikre, at Adfærdskodeksets ambitioner og mål efterleves. De uddybende dokumenter findes på bankens intranet.

Adfærdskodekset gælder for alle afdelinger og medarbejdere i banken (både fuld- og deltidsansatte), ligesom Adfærdskodekset også gælder for midlertidigt ansatte.

Enhver medarbejder er ansvarlig for egen efterlevelse af Adfærdskodekset under skyldig hensyntagen til, at det overordnede ansvar for driften af banken påhviler bankens bestyrelse og direktion. Det er bankens HR-afdeling, der er ansvarlig for, at medarbejderne er bekendte med Adfærdskodekset, og det er den enkelte leder, der er ansvarlig for, at medarbejderne efterlever dette.

I øvrigt henvises til afsnittet "Forståelse af Adfærdskodekset" på side 9.

Bankens medarbejdere

Hver enkel medarbejder er et meget vigtigt aktiv for banken og vil altid være det. Alle bankens medarbejdere danner grundlaget for, at banken kan levere gode forretningsmæssige resultater.

Bankens som arbejdsplads

Banken ønsker at skabe arbejdspladser, der kan tiltrække kompetente medarbejdere, og som både er interessante, og som udvikler bankens ansatte.

Banken ønsker endvidere at være en arbejdsplads, hvor alle behandler hinanden (leder/medarbejder og kollegaer indbyrdes) efter de principper, der er beskrevet i afsnittet "Værdighed og respekt", og hvor alle har lige muligheder uanset køn m.v.

Banken ønsker at have gode arbejdsforhold for bankens ansatte. Dette sikres blandt andet ved, at banken er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og dermed følger den standardoverenskomst, som er indgået mellem FA og Finansforbundet. Størstedelen af bankens ansatte er organiseret i Finansforbundet. Bankens går ind for forenings- og organisationsfrihed.

Standardoverenskomsten er med til at sikre medarbejdernes arbejdsforhold, herunder arbejdstidsforhold, minimumslønninger og overtidsbetaling. Herudover er der indgået en lokal virksomhedsoverenskomst mellem banken og Finansforbundet, som indeholder nærmere aftale om aflønningsforhold.

Banken prioriterer medarbejdernes sundhed og sikkerhed, hvilket blandt andet sker gennem sundhedsforsikring, tandforsikring, mulighed for psykologkonsultationer, seniorordninger, støtte til bankens personaleforening, gennemgang af arbejdspladsindretning m.v.

Banken forpligter sig til at arbejde for at identificere og løse samt til at forhindre problemer, der relaterer sig til nærværende Adfærdskodeks, indgåede overenskomster, m.v.

Banken har en politik for medarbejderforhold, som fastlægger de overordnede rammer og retningslinjer på en række forskellige områder i forhold til, hvordan banken ønsker at behandle sine medarbejdere. Politikken er tilgængelige for alle medarbejdere på bankens intranet.

Værdighed og respekt

Det er vigtigt, at bankens medarbejdere behandler alle kunder og andre interessenter med værdighed og respekt.

Banken accepterer således ikke diskrimination på grund af køn, kønsidentitet og -opfattelse, alder, familiær og/eller ægteskabelig status, social baggrund, nationalitet, race, etnisk baggrund, eventuelt handicap, seksuel orientering, religion og/eller politisk tilhørsforhold, ligesom chikane og mobning, herunder seksuelt relaterede krænkelser, heller ikke tolereres på nogen som helst måde. Bankens HR-afdeling følger løbende op på, at ovenstående overholdes. Banken har desuden tilsluttet sig de ti Principper for ansvarlig virksomhedsdrift i FN's Global Compact.

Personlig adfærd

Medarbejderne skal til enhver tid være høflige og vise respekt over for andre, ligesom de skal være ærlige og optræde ordentligt både på arbejde og privat, så bankens omdømme ikke skades.

Det indskræmpes over for medarbejderne, at de ikke bør foretage dispositioner, der kan medføre store risici for deres egen privatøkonomi, herunder uhensigtsmæssig spilleadfærd.

Gaver og arrangementer

I forbindelse med et helt almindeligt kundeforhold kan det ske, at kunden tilbyder medarbejderen en gave eventuelt i form af deltagelse i et arrangement.

Alle medarbejdere skal udvise stor forsigtighed, når de enten modtager gaver fra eller giver gaver til kunder, leverandører eller andre, som de samarbejder med.

De nærmere regler fremgår af bankens medarbejderhåndbog.

Interessekonflikter

En interessekonflikt kan opstå, hvis banken, bankens medarbejdere eller andre personer knyttet til banken har en særlig interesse i en kundes dispositioner, og hvor der således kan opstå tvivl om og/eller en risiko for, at en kundes interesser helt eller delvist tilsidesættes eller at kunden lider tab.

Interessekonflikter skal undgås, fordi de kan skabe tvivl om bankens og medarbejdernes integritet samt om medarbejdernes kompetencer og adfærd. Der må således ikke ske tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler.

Banken har en politik for håndtering af interessekonflikter.

Medarbejderes private dispositioner (herunder ønsker om bijob, bestyrelsesarbejde m.v.) kan potentielt medføre en interessekonflikt eller et afhængighedsforhold i relation til bankens interessenter, og skal derfor altid behandles af bankens HR-afdeling forinden sådanne gennemføres. Afhængig af HR-afdelingens vurdering kan der enten meddeles godkendelse eller afslag på dispositionen.

Tavshedspligt, Persondataforordningen og fortrolige oplysninger

Der påhviler alle medarbejdere en ubetinget tavshedspligt - såvel under ansættelsen som efter fratræden - i forhold vedrørende banken, dens kunder og andre medarbejdere, ligesom bankens medarbejdere til enhver tid skal overholde reglerne i Persondataforordningen.

Tavshedspligten afskærer ikke banken og dens medarbejdere fra at indberette oplysninger om overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering til offentlige myndigheder, ligesom banken og dens medarbejdere er pligtige til at afgive oplysninger i henhold til gældende lovgivning eller efter afgørelse fra domstolene.

Alle medarbejdere er desuden lovmæssigt forpligtet til at beskytte fortrolige oplysninger, uanset om oplysningerne kommer fra kunder, samarbejdspartnere, leverandører eller andre afdelinger i banken. Fortrolige oplysninger må ikke videregives til tredjemand uden, der er indhentet samtykke hertil fra den, oplysningerne vedrører, og de må heller ikke anvendes uretmæssigt til fordel for banken, dens kunder, forretningsforbindelser, leverandører og medarbejdere.

Banken har udarbejdet detaljerede regler om håndtering af fortrolige oplysninger.

Intern viden og kursmanipulation

Det er ved lov forbudt for medarbejdere at købe eller sælge børsnoterede aktier og visse andre værdipapirer og gældsinstrumenter, hvis medarbejderen har en viden, som ikke er offentliggjort, og som må antages at få mærkbar betydning for kursdannelsen på de pågældende værdipapirer, hvis den blev offentliggjort.

Lovgivningen forbyder også enhver videregivelse af intern viden om faktorer, der kan påvirke prissætningen.

Banken har indført særlige regler om medarbejdernes eventuelle handel med Ringkjøbing Landbobank-aktier. Retningslinjerne m.v. fremgår af bankens medarbejderhåndbog.

Whistleblowing

Banken ønsker og prioriterer et arbejdsmiljø, der fremmer åbenhed.

For at sikre at vigtige oplysninger ikke tilbageholdes, har banken, som i øvrigt bestemt i gældende lovgivning, oprettet en intern whistleblower-ordning, der skal hjælpe bankens medarbejdere med at indberette alvorlige brud på reglerne i den finansielle lovgivning og andre relevante forhold, som de bliver bekendt med.

Indberetninger kan ske både anonymt og med angivelse af navn. Alle indberetninger modtaget gennem whistleblower-ordningen vil altid blive behandlet fortroligt og i overensstemmelse med den gældende lovgivning og forretningsgang herfor.

Banken vil beskytte de medarbejdere, som indberetter overtrædelser, og sikre, at de bliver behandlet med den respekt, de fortjener. Repressalier mod de pågældende medarbejdere tolereres ikke i henhold til gældende lovgivning samt bankens politikker og forretningsgange.

De nærmere regler og procedurer fremgår af bankens whistleblowerpolitik, som er tilgængelig for alle medarbejdere på bankens intranet.

Forholdet til eksterne partnere

Banken bestræber sig konstant på at forbedre og udvikle måden at agere på i samfundet og i samarbejdet med kunderne - helt i overensstemmelse med sektorens retningslinjer og de lovgivningsmæssige rammer, der er vedtaget for finansielle institutioner.

Til at understøtte dette har banken tre kerneværdier:

- Kompetent
- Handlekraftig
- Ordentlig

Kerneværdierne tjener også som rettesnor i vores bestræbelser på at give kunderne og andre interessenter den bedst mulige service - både etisk og professionelt - samt på at vise samfundsansvar og -sind.

Kunder

De tre kerneværdier er også nøgleordene i vores rådgivning.

Målet er, at vores kunder har tillid til os og oplever en imødekommende og værdiskabende rådgivning.

Medarbejderne har et særligt ansvar for at sikre, at kunderne får de oplysninger, de skal have, som en del af en god, ordentlig og redelig rådgivning samt service, ligesom medarbejderne skal søge at give klar og gennemskelig information til kunderne.

Medarbejderne skal endvidere sikre, at kunderne kender konsekvenserne af deres økonomiske beslutninger, herunder risikoen for tab.

Medarbejderne må ikke anbefale kunder eller andre at købe Ringkjøbing Landbobank-aktier.

Medarbejdernes kommunikation skal foregå via en af banken godkendt kanal, og uanset kommunikationsform skal enhver kommunikation altid være åben, ærlig og utvetydig.

Samtidig er det også bankens forventning, at bankens kunder ligeledes opfører sig ordentligt og korrekt, herunder at der for så vidt angår erhvervs kunder under ingen omstændigheder anvendes tvangsarbejde eller børnearbejde ved en kunde eller dennes underleverandører.

Skatterådgivning

Bankens medarbejdere må gerne yde skatterådgivning om forhold, der relaterer sig til bankens produktudbud, men bankens medarbejdere må ikke yde skatterådgivning om komplicerede skattemæssige forhold, f.eks. om selskabskonstruktioner og/eller grænseoverskridende transaktioner inden for forskellige skatteregimer. I sådanne sidstnævnte tilfælde samt ved tvivlstilfælde skal bankens medarbejdere altid henvise kunden til egen revisor, skatteadvokat eller lignende for direkte skatterådgivning.

I de tilfælde hvor bankens medarbejdere gerne må yde skatterådgivning, eller hvor bankens medarbejdere drøfter skattemæssige forhold med kunder, uden der ydes direkte rådgivning, skal de af bestyrelsen vedtagne anbefalinger om god skatterådgivning altid efterleves.

Anbefalingerne vedtaget af bankens bestyrelse følger de seks forskellige anbefalinger om grænseoverskridende skatterådgivning, som Skatteministeriet offentliggjorde den 6. november 2014 med baggrund i en rapport fra et nedsat udvalg bestående af medlemmer udpeget af følgende organisationer; Skatteministeriet, Advokatsamfundet, Danske Advokater, Finansrådet, Forsikring & Pension, FSR-Danske Revisorer og Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet. Bestyrelsen har udvidet anbefalingerne til ikke kun at gælde for grænseoverskridende skatteforhold; men i alle skatteforhold

Bekæmpelse af hvidvaskning af penge, finansiering af terrorisme m.v., brud på økonomiske sanktioner, skattesvig og -unddragelse samt andre former for økonomisk kriminalitet og svigagtig adfærd

Banken ønsker at medvirke til at bekæmpe enhver form for hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme, brud på økonomiske sanktioner, skattesvig og -unddragelse samt andre former for økonomisk kriminalitet.

Som en væsentlig del af det at drive bankvirksomhed i en globaliseret verden, er banken forpligtet til at opretholde høje standarder for bekæmpelse af hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme samt overvågning og efterlevelse af økonomiske sanktioner, ligesom banken vil bekæmpe skattesvig og -unddragelse samt andre former for økonomisk kriminalitet og svigagtig adfærd.

Alle medarbejdere i banken har pligt til at bidrage til disse foranstaltninger ved at overholde de tilhørende forretningsgange m.v., som er tilgængelige på bankens intranet, og især ved at være opmærksom på og informere bankens afdeling for operationel risiko og hvidvask om enhver usædvanlig og/eller mistænkelig aktivitet eller transaktion, de måtte støde på i deres daglige aktiviteter.

Anti-korruption og -bestikkelse

Banken er imod enhver form for korruption og bestikkelse, og banken ønsker at medvirke til at bekæmpe dette. Korruption kan komme til udtryk på mange måder, blandt andet via interessekonflikter, bestikkelse, afpresning, svindel (herunder konkurrenceforvridende og -begrænsende handlinger), faciliteringsbetaling og underhåndsaftaler, der har til formål at få nogen til at gøre eller undlade noget, der er ulovligt eller i strid med vedkommendes pligter.

Om korruption og bestikkelse gælder således blandt andet, at banken og dens medarbejdere hverken må modtage og/eller betale nogen form for bestikkelse, og at medarbejderne heller ikke hverken må give og/eller tage imod gaver, hvis værdi overstiger det rent symbolske.

Endvidere gælder, at hvis en medarbejder oplever, at vedkommende selv eller en kollega bliver tilbudt bestikkelse, skal dette altid og straks rapporteres til bankens HR-afdeling.

Medarbejdere, der måtte være involveret i bestikkelse eller anden form for korruption, kan retsforfølges og drages personligt til ansvar, ligesom det kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Det kan af og til være svært at skelne mellem rigtigt og forkert bl.a. på grund af omstændighederne, kulturelle forskelle m.v. Hvis en medarbejder kommer i tvivl, skal vedkommende kontakte enten bankens HR-afdeling eller bankens compliancefunktion.

De nærmere regler og procedurer fremgår af bankens politik for anti-korruption og -bestikkelse, som er tilgængelig for alle medarbejdere på bankens intranet og hjemmeside.

Anvendelse af AI-teknologier

Bankens medarbejdere har udelukkende tilladelse til at anvende de AI-teknologier, som fremgår af bankens politik for brugen af kunstig intelligens, til opgaver med minimal eller begrænset risiko.

Bankens bestyrelse har det overordnede ansvar for politikken for brugen af kunstig intelligens.

Klager

Banken skal håndtere klager fra nuværende og tidligere kunder hurtigt og retfærdigt og i overensstemmelse med gældende lovgivning og regler.

Banken har forretningsgange til at understøtte dette.

Klageprocedurerne er nærmere beskrevet på bankens hjemmeside.

Leverandører og samarbejdspartnere

Banken forventer, at bankens leverandører og samarbejdspartnere opfører sig ordentligt og korrekt, blandt andet når det gælder etiske, miljømæssige og sociale forhold, herunder skal alle bankens samarbejdspartnere respektere og overholde FN's menneskerettigheder.

Bankens leverandører og samarbejdspartnere eller sådanne underleverandører må således ikke anvende børnearbejde, tvangsarbejde m.v. Bankens bestyrelse har desuden vedtaget en politik for ansvarligt indkøb, som indeholder en nærmere uddybning.

Såfremt banken i sit samarbejde med en leverandør/samarbejdspartner bliver opmærksom på, at denne eller dennes underleverandører forbryder sig mod ovenstående, herunder politikken for ansvarligt indkøb, vil banken indlede en dialog med den pågældende, og samarbejdet med leverandøren/samarbejdspartneren vil enten blive neddroset, suspenderet eller bragt til ophør, såfremt dialogen ikke munder ud i en tilfredsstillende løsning.

Myndigheder

Banken er underlagt tilsyn af en række organer, herunder Finanstilsynet, andre offentlige myndigheder samt regulerede markeder, hvor banken er markedsdeltager.

Banken respekterer myndighederne og ønsker at have et godt forhold til dem.

Banken ønsker på en korrekt og tilstrækkelig måde at give myndighederne vigtige oplysninger hurtigt ad gældende kanaler og efter de til enhver tid gældende forretningsgange. Medarbejdere skal i sådanne tilfælde altid kontakte bankens afdeling for operationel risiko og hvidvask samt bankens compliancefunktion ved compliance spørgsmål.

Overtrædelse/Manglende efterlevelse

Hvis gældende lovregler overtrædes, eller hvis Adfærdskodekset ikke efterleves, kan det skade både bankens og medarbejdernes omdømme samt medføre sanktioner.

Ved en alvorlig overtrædelse af gældende lovgivning og andre regler kan myndighederne tildele banken og/eller dens medarbejdere en straf, ligesom myndighederne kan tilbagekalde eller suspendere bankens tilladelse til at drive bankforretning.

Overtrædelse af gældende lovregler, manglende efterlevelse af Adfærdskodekset m.v. kan desuden medføre, at banken iværksætter ansættelsesretlige konsekvenser og/eller sanktioner over for involverede medarbejdere.

Hvis en medarbejder er usikker på, om en bestemt adfærd er acceptabel, skal medarbejderen altid kontakte bankens HR-afdeling for at sikre, at der ikke opstår problemer.

Hvis en medarbejder bliver opmærksom på enten egen eller andres overtrædelse af gældende lovregler eller manglende efterlevelse af Adfærdskodekset eller andre af bankens politikker, skal vedkommende straks give besked til bankens HR-afdeling eller compliancefunktion, som derefter har en gensidig informationspligt. Medarbejderne kan også foretage indberetning om overtrædelser via bankens interne whistleblowerordning.

Bankens HR-afdeling og compliancefunktion er forpligtet til at rapportere væsentlige overtrædelser og andre forhold i forbindelse med Adfærdskodekset direkte til direktionen.

Hvis en medarbejder gør opmærksom på mistanke om ulovlig eller uhensigtsmæssig adfærd, sikrer banken, at det ikke må få negative konsekvenser for vedkommende. Såfremt det er medarbejderen selv, som har overtrådt regler og/eller retningslinjer, kan ansættelsesretlige konsekvenser og/eller sanktioner dog forekomme. Det vigtigste er, at der aldrig må ske tilbageholdelse af information, hverken internt eller i relation til myndigheder.

Forståelse af Adfærdskodekset

For at fremme bankens virksomhedskultur og -adfærd samt sikre medarbejdernes løbende forståelse og efterlevelse af Adfærdskodekset, har alle medarbejdere i banken pligt til minimum én gang årligt at gennemgå bankens Adfærdskodeks og kvittere over for bankens HR-afdeling for gennemlæsning og forståelse af samt træning i Adfærdskodekset.

Endvidere modtager alle nyansatte medarbejdere Adfærdskodekset til grundig gennemgang ved tiltræden.

Opfølgning på efterlevelse

Bankens direktion har ansvaret for, at der minimum én gang årligt rapporteres til bankens bestyrelse om efterlevelsen af Adfærdskodekset m.v., herunder også om efterlevelse af politikken for sund virksomhedskultur, således bestyrelsen kontinuerligt kan forholde sig hertil.

Opdatering

Bankens Adfærdskodeks skal minimum én gang årligt gennemgås af bankens bestyrelse og direktion for behov for ændringer, og enhver ændring skal godkendes af bankens bestyrelse.

Vedtaget af bankens bestyrelse den 17. december 2025.