

# 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 bestyrelse og direktion) 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 interesser 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 vores og bankens 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 beslutninger. Det indeholder således retningslinjer for adfærden over for bankens interesser 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 et personalecirkulære for at sikre, at Adfærdskodeksets ambitioner og mål nås. 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 ansvaret for banken påhviler bankens bestyrelse og direktion. Det er den enkelte leder, der er ansvarlig for, at medarbejderne i vedkommendes afdeling kender Adfærdskodekset.

I den forbindelse skal alle nyansatte medarbejdere modtage Adfærdskodeks til gennemgang ved tiltræden, ligesom alle bankens medarbejdere minimum en gang hvert år skal modtage et opdateret Adfærdskodeks til gennemgang, og i den forbindelse skal alle medarbejdere kvittere over for bankens HR-afdeling for gennemlæsning og forståelse.

### **Bankens medarbejdere**

Bankens medarbejdere er et vigtigt aktiv og vil altid være det. Den enkelte medarbejder er vigtig for banken, og alle medarbejdere danner grundlaget for, at banken kan levere gode forretningsmæssige resultater.

### **Banken som arbejdsplads**

Banken ønsker at skabe arbejdspladser, som 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.

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. Banken 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 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.

### **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, alder, etnisk baggrund, seksuel observans eller religion, ligesom chikane og mobning, herunder seksuelt relaterede krænkelser, heller ikke tolereres på nogen som helst måde, ligesom banken har tilsluttet sig FNs Global Compact-principper. Bankens HR-afdeling skal løbende følge op på ovenstående.

## **Personlig adfærd**

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

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

## **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 personalecirkulære.

## **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 integritet og 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.

Medarbejders private dispositioner, der potentielt kan medføre en interessekonflikt eller et afhængighedsforhold i relation til bankens interesser, skal 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 fratreden - i forhold vedrørende banken, dens kunder og andre medarbejdere, ligesom bankens medarbejdere 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 videregivelse af intern viden om faktorer, der kan påvirke pris-sætningen.

Banken har indført særlige regler om medarbejdernes eventuelle handel med Ringkjøbing Landbobank-aktier.

### **Whistleblowing**

Banken ønsker og prioriterer et arbejdsmiljø, der fremmer åbenhed.

For at sikre at vigtige oplysninger ikke tilbageholdes, har banken, som i øvrigt krævet 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 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.

### **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

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

## 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 ordentlig service, ligesom medarbejderne skal søge at give klar og gennemskuelig 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.

Banken har en kundepolitik, der understøtter disse principper.

Samtidig er det også bankens forventning, at bankens kunder 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.

## **Bekæmpelse af hvidvaskning af penge, finansiering af terrorisme m.v., brud på økonomiske sanktioner, svig og skatteunddragelse**

Banken ønsker at medvirke til at bekæmpe enhver form for hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme, brud på økonomiske sanktioner, svig og skatteunddragelse.

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 mod terrorisme samt overvågning og efterlevelse af økonomiske sanktioner, ligesom banken vil bekæmpe svig og skatteunddragelse.

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.

## 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 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.

## Anti-korruption og bestikkelse

Banken er imod enhver form for korruption og bestikkelse, og banken ønsker at medvirke til at bekæmpe dette. Som korruption og bestikkelse defineres enhver betaling, gave eller anden fordel, 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 nærmeste leder, bankens HR-afdeling og til bankens afdeling for operationel risiko og hvidvask.

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

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 sin nærmeste leder og bankens HR-afdeling eller bankens compliancefunktion.

## **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/en 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 en medarbejder.

Hvis en medarbejder er usikker på, om en bestemt adfærd er acceptabel, skal medarbejderen altid kontakte sin nærmeste leder eller 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 bør vedkommende straks give sin nærmeste leder samt bankens HR-afdeling og compliancefunktion besked herom.

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

### **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 23. november 2022.*