

Adfærdsregler

(Code of Conduct)

Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank

og AL Finans A/S

December 2022



**Arbejdernes
Landsbank**



al finans

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Formål | 1 |
| 2. | Overtrædelse | 1 |
| 3. | Lovgivning..... | 1 |
| 4. | Respekt..... | 1 |
| 5. | Personlig adfærd..... | 1 |
| 6. | Fortrolige oplysninger | 2 |
| 7. | Intern viden og urigtige oplysninger | 2 |
| 8. | Interessekonflikter | 2 |
| 9. | Whistleblowing | 2 |
| 10. | Kunder | 3 |
| 11. | Klager..... | 3 |
| 12. | Leverandører og samarbejdspartnere..... | 3 |
| 13. | Anti-korruption, bestikkelse og hvidvask | 3 |
| 14. | Revidering..... | 3 |

| | |
|--|--|
| Formål | At beskrive principperne for den adfærd ledelsen ønsker, at medarbejderne udøver over for bankens og AL Finans' kunder, leverandører, myndigheder og hinanden. |
| Dokumentejer | Bestyrelses- og direktionsekretariatet. |
| Godkendelse | Bestyrelsen for A/S Arbejdernes Landsbank den 13. december 2022. |
| Relationer | politik for sund virksomhedskultur, interessekonfliktpolitik og politik for whistleblowerordningen. |
| Lovgivning relateret til dette dokument | Finansrådets ledelseskodeks og anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse. |
| Version | 2.1 |



1. Formål

Disse adfærdsregler har til formål at beskrive principperne for den adfærd ledelsen ønsker, at medarbejderne udøver over for bankens og AL Finans' kunder, leverandører, myndigheder og hinanden.

Reglerne gælder for alle ansatte i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S (herefter AL Bank og AL Finans).

Reglerne udtrykker rammer for adfærd men er ikke udtryk for en udtømmende regulering af adfærd.

Den enkelte leder er ansvarlig for, at medarbejderne kender adfærdsreglerne og efterlever dem, ligesom det er lederen, der skønner, om det er nødvendigt at eksemplificere dem yderligere. Adfærdsreglerne skal understøtte den sunde virksomhedskultur, som AL Bank og AL Finans ønsker, og skal derfor ses i sammenhæng med bankens politik for sund virksomhedskultur, interessekonfliktpolitik og politik for whistleblowerordningen.

2. Overtrædelse

Hvis adfærdsreglerne ikke efterleves, kan det skade både medarbejderes og AL Bank og AL Finans' omdømme.

Derfor kan det medføre sanktioner, hvis der sker overtrædelser.

Hvis en medarbejder er usikker på, om en bestemt adfærd er acceptabel, skal medarbejderen altid søge råd og sparring hos sin leder, HR-afdelingen eller Compliance.

3. Lovgivning

Det har stor betydning for AL Bank og AL Finans, at medarbejdere - udover at efterleve politikker, forretningsgange mv. - også til enhver tid efterlever gældende lovgivning – og overholder indgåede aftaler.

Denne adfærd er en højt prioriteret del af AL Banks og AL Finans værdigrundlag og identitet og hænger naturligt sammen med målet om at drive virksomhed på et højt etisk niveau.

Alle medarbejdere gør deres yderste for at værne om disse hensigter og for at beskytte AL Banks og AL Finans omdømme.

4. Respekt

Det er vigtigt, at alle behandles med respekt. Diskrimination på grund af køn, etnisk baggrund, seksuel observans, religion eller alder accepteres ikke.

Det er også bankens politik, at mobning og chikane af enhver art, herunder seksuel chikane, ikke tolereres.

Det betyder, at AL Bank og AL Finans har en nultolerance politik og at enhver hændelse af en sådan karakter behandles alvorligt.

5. Personlig adfærd

Medarbejderne skal være høflige og vise respekt over for andre, ligesom de skal være ærlige og optræde ordentligt, så AL Bank og AL Finans' omdømme ikke skades.



Medarbejderne skal være opmærksomme på øvrige interne retningslinjer, herunder på reglerne om medarbejderdispositioner og krav til medarbejderøkonomi, som kan læses i medarbejderhåndbogen.

6. Fortrolige oplysninger

Alle oplysninger om kunder, samarbejdspartnere eller leverandører er fortrolige oplysninger og må ikke videregives til tredjemand uden samtykke og må heller ikke anvendes uretmæssigt til fordel for AL Bank og AL Finans, kunder, forretningsforbindelser, leverandører og medarbejdere.

7. Intern viden og urigtige oplysninger

Intern viden og urigtige oplysninger må ikke videregives eller benyttes som grundlag for eller i forbindelse med handel med værdipapirer.

Ligeledes må viden om AL Bank og AL Finans' forhold, kunder, samarbejdspartnere og modparter ikke deles med andre i AL Bank eller AL Finans, medmindre det er nødvendigt for kollegaens udførelse af dennes arbejde.

8. Interessekonflikter

Interessekonflikter kan opstå i alle forhold, både i forhold til kunder, samarbejdspartnere, andre interessenter og kollegaer.

Interessekonflikter skal så vidt muligt undgås, dels fordi de kan skabe tvivl om hensigten med medarbejderens handling, dels fordi de kan skabe tvivl om medarbejdernes kompetencer og adfærd. Interessekonflikter kan ligeledes være skadelig for det omdømme AL Bank og Finans ønsker at være kendt for.

AL Bank og AL Finans har en interessekonfliktpolitik og på udvalgte områder, er der etableret retningslinjer til håndtering af interessekonflikter.

I forhold til interessekonflikter er medarbejderhabilitet især vigtigt. Medarbejdere må ikke involveres i sager, hvor de har en personlig interesse. Til at imødegå dette har AL Bank og AL Finans etableret retningslinjer, som sikrer, at medarbejdere ikke involveres i sager som vedrører familie, venner eller foretager behandling af egne sager, herunder egne investeringer. AL Bank og AL Finans har ligeledes retningslinjer for medarbejderes eventuelle bierhverv og bibeskæftigelse.

9. Whistleblowing

AL Bank og AL Finans lægger stor vægt på et arbejdsmiljø, der fremmer åbenhed. For at sikre at vigtige oplysninger ikke tilbageholdes, har AL Bank og AL Finans oprettet en whistleblowerordning, som skal give medarbejderne mulighed for at foretage indberetninger om kritisable forhold eller dispositioner, så overtrædelser af den finansielle lovgivning, anden relevant EU-lovgivning eller øvrige alvorlige forhold som fx mobning, chikane eller bestikkelse kommer for dagens lys. AL Bank og AL Finans vil sikre, at den medarbejder, der har foretaget indberetning, ikke udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi medarbejderen har indberettet. Der henvises til politik for whistleblowerordningen.



10. Kunder

AL Bank og AL Finans ønsker at være kendt for at drive en sund og stabil forretning, hvor der hele tiden er fokus på at optimere kundernes økonomi og hvor rådgivningen skal være kendetegnet ved Forretningsansvar, Ordentlighed, Åbenhed og Fællesskab. Målet er, at kunderne har tillid til AL Bank og AL Finans og oplever, at der ydes en værdiskabende rådgivning.

11. Klager

AL Bank og AL Finans håndterer klager fra kunder og tidligere kunder hurtigt og retfærdigt og i overensstemmelse med gældende love og regler. Klageprocedurerne er udførligt beskrevet på AL Bank og AL Finans' hjemmesider.

12. Leverandører og samarbejdspartnere

AL Bank og AL Finans kræver, at leverandører og samarbejdspartnere lever op til national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner, når det gælder etiske, miljømæssige og sociale forhold, ligesom der stilles krav om, at de overenskomstmæssige forhold er i orden.

13. Anti-korruption, bestikkelse og hvidvask

AL Bank og AL Finans arbejder imod og fordømmer enhver form for korruption, bestikkelse og hvidvask.

Korruption kan ikke accepteres, hverken i AL Bank og AL Finans eller hos samarbejdspartnere.

Medarbejdere, modtager ikke og betaler ikke nogen form for bestikkelse.

Gaver fra kunder, leverandører eller andre interessenter, som AL Bank og AL Finans samarbejder med, skal modtages med stor forsigtighed og omtanke, idet medarbejderens og dermed AL Bank og AL Finans', integritet og ansvarlighed vil kunne drages i tvivl, hvis der kan stilles spørgsmål ved hensigten med gaven. Medarbejdere giver og modtager ikke gaver, hvis værdi overstiger beløbet fastsat i AL Bank og AL Finans' gaveregulativ.

Det er tilladt, at AL Banks og AL Finans' medarbejdere deltager i arrangementer, hvor medarbejderen er inviteret af kunder, samarbejdspartnere eller leverandører. AL Bank og AL Finans inviterer også kunder og samarbejdspartnere mv. til events og arrangementer. Deltagelse og afholdelse sker ud fra en vurdering af forretningsforholdet og omstændighederne omkring arrangementerne. Det er medarbejderens ansvar at sikre, at deltagelsen er passende, og at medarbejderen sørger for at indhente den nødvendige godkendelse.

Bliver en medarbejder involveret i bestikkelse eller anden form for korruption, kan medarbejderen retsforfølges, og det vil få ansættelsesretlige følger for medarbejderen.

AL Bank og AL Finans' forretningsgange hjælper også med at identificere aktiviteter, der kan tyde på hvidvaskning og finansiering af terrorisme. AL Bank og AL Finans samarbejder med myndighederne om at forhindre sådanne aktiviteter.

14. Revidering

I lighed med Arbejdernes Landsbanks politikker, vil adfærdsreglerne løbende og mindst én gang om året blive taget op til revidering, for at sikre, at reglerne til enhver tid udtrykker den adfærd AL Bank og AL Finans ønsker at anvende og være kendt for.



Regelsæt fremlagt og godkendt af bestyrelsen på møde den 13. december 2022.