

**Adfærdsregler
(Code of Conduct)**

**Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank
og AL Finans A/S
November 2024**



**Arbejdernes
Landsbank**



al finans

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

Formål	At beskrive principperne for den adfærd ledelsen ønsker, at medarbejdere udviser over for AL Banks og AL Finans' kunder, leverandører, myndigheder og hinanden.
Dokumentejer	Bestyrelses- og Direktionssekretariatet.
Godkendelse	Godkendt af bestyrelsen for <ul style="list-style-type: none"> • A/S Arbejdernes Landsbank den 21. november 2024 • AL Finans A/S den x. xxxx 202x
Relationer	Politik for sund virksomhedskultur, Politik for håndtering af interessekonflikter og Politik for whistleblowerordning.
Lovgivning relateret til dette dokument	Finansrådets Ledelseskodex Anbefalinger for god Selskabsledelse



1. Formål

A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S (i det følgende AL Bank og AL Finans) arbejder ud fra værdierne ordentlighed, åbenhed, forretningsansvar og fællesskab - både i relation til kunder, leverandører og samarbejdspartnere samt overfor hinanden som kollegaer. Adfærdsreglerne er også et vigtigt element i strategien om at være en attraktiv arbejdsplads, da de understøtter efterlevelse af værdierne og god adfærd.

Reglerne beskriver de overordnede principper for den ønskede adfærd i AL Bank og AL Finans og gælder for alle ansatte.

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

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. Derudover er lederen rollemodel for god adfærd ud fra værdierne om ordentlighed, åbenhed, forretningsansvar og fællesskab.

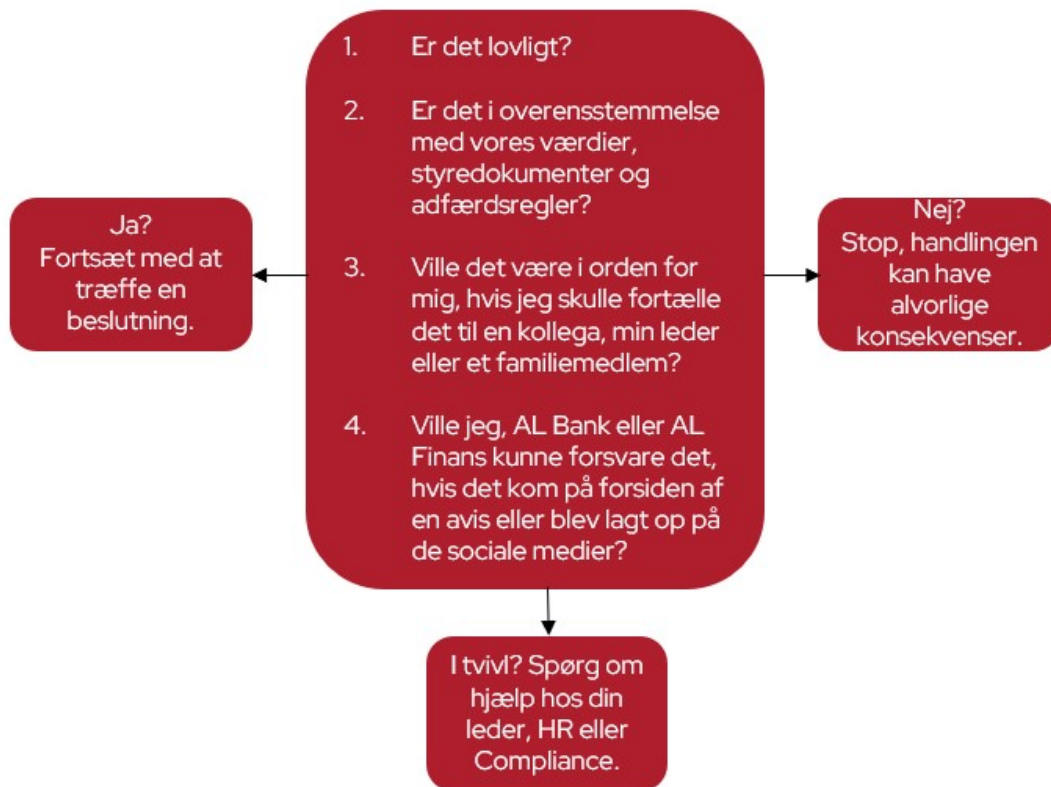
Adfærdsreglerne understøtter også den sunde virksomhedskultur, som AL Bank og AL Finans ønsker, og skal derfor ses i sammenhæng med politik for sund virksomhedskultur, politik for håndtering af interessekonflikter og politik for whistleblowerordning.

2. Overtrædelse

Hvis adfærdsreglerne ikke efterleves, kan det skade AL Banks og AL Finans' omdømme og medføre sanktioner.

Overtrædelse af interne regler og denne Code of Conduct kan have ansættelsesretlige konsekvenser. AL koncernen vil sikre sig en fuldstændig behandling af sådanne overtrædelser, herunder med høring af relevante parter og evt. ved involvering af HR, Compliance og/eller Intern Revision. Konsekvenserne vil skulle stå i overensstemmelse med overtrædelsen.

Hvis en medarbejder er usikker på, om en bestemt adfærd er acceptabel, skal medarbejderen søge råd og sparring hos sin leder, HR-afdelingen eller Compliance. Nedenstående figur kan hjælpe til vurderingen.



3. Lovgivning

Efterlevelse af lovgivning er en vigtig del af AL Banks og AL Finans' værdigrundlag om ordentlighed og forretningsansvar, og hænger naturligt sammen med målet om at drive virksomhed på et højt etisk niveau.

Alle medarbejdere skal gøre deres yderste for at efterleve lovgivningen og for at beskytte AL Banks og AL Finans' omdømme.

4. Respekt

Det er vigtigt, at alle behandles med respekt. Derfor har AL Bank og AL Finans ingen tolerance overfor forskelsbehandling eller diskrimination på grund af køn, nationalitet, etnisk oprindelse, seksualitet, alder, handicap og religion, ligesom mobning og chikane af enhver art er uacceptabel. Enhver hændelse af en sådan karakter bliver behandlet alvorligt og kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

5. Personlig adfærd

Banken ønsker at skabe en inkluderende og ordentlig arbejdsplads med et stærkt fællesskab og lige muligheder for alle. En arbejdsplads hvor alle uanset baggrund, køn, nationalitet, etnisk oprindelse, seksualitet, alder, handicap og religion trives og respekteres. Alle medarbejdere 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. Det forventes, at alle medarbejdere efterlever Code of Conduct. Alle medarbejdere skal også være bevidste om de forventninger, som omverdenen har til AL Bank og AL Finans. Det har især betydning, når en medarbejder optræder på AL Banks eller AL Finans vegne ved kundemøder men også ved f.eks. medieoptræden.



I medarbejderhåndbogen er det nærmere beskrevet, hvilke forventninger der er til medarbejdernes fremtræden, når de repræsenterer AL Bank og AL Finans.

Medarbejderne skal være opmærksomme på øvrige interne retningslinjer, herunder reglerne om medarbejdernes økonomiske dispositioner og økonomiske forhold, som kan læses i medarbejderhåndbogen.

6. Fortrolige oplysninger

Alle oplysninger om kunder, samarbejdspartnere og leverandører er fortrolige oplysninger og må ikke videregives uden samtykke eller det anses for at være berettiget. Oplysningerne må heller ikke anvendes uretmæssigt til fordel for AL Bank og AL Finans, kunder, forretningsforbindelser, leverandører eller 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 eller 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 kolleger.

Interessekonflikter kan opstå hos alle medarbejdere, mellem selskaber i koncernen, mellem det enkelte selskab og hhv. medarbejdere og kunder. Interessekonflikter skal håndteres for at sikre tilliden til koncernen som en ordentlig, åben og transparent samt ansvarlig virksomhed.

Alle medarbejdere har en forpligtelse til at have tilstrækkeligt fokus på interessekonflikter og er forpligtet til at registrere og håndtere interessekonflikter, når de opstår. Den øverste ledelse har et særligt ansvar for at sikre at interessekonflikter identificeres og håndteres.

AL Bank og AL Finans er underlagt koncernens politik for håndtering af interessekonflikter, 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 og 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 foretaget en indberetning.

Der henvises til politik for whistleblowerordning for AL Bank og AL Finans.

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 de grundlæggende værdier: 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, 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 medarbejdernes, og dermed AL Banks og AL Finans', integritet og ansvarlighed vil kunne drages i tvivl, hvis der kan stilles spørgsmål ved hensigten med gaven, jf. politik for interessekonflikter. Medarbejdere må hverken direkte eller indirekte anmode om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af arbejdsopgaver eller dømmekraft. AL Bank og AL Finans har i medarbejderhåndbogen retningslinjer for habilitet og gaveregistrering, der sætter rammerne for medarbejdernes modtagelse af gaver, jf. politik for håndtering af interessekonflikter.

Hvis en medarbejder skal give en gave, som ikke falder ind under begrebet lejlighedsgaver, jf. medarbejderhåndbogen, skal det godkendes af nærmeste leder, der sikrer, at der ikke kan sættes spørgsmålstejn ved hensigten med gaven.

Bankens direktion skal også udvise forsigtighed ved gaver til kunder, leverandører og samarbejdspartnere herunder i finansielle virksomheder. Direktionen vurderer fra gang til gang om en mærkedag hos en kunde, leverandør og samarbejdspartner skal markeres med en gave. I givet fald vælges en gave som er passende til mærkedagen og som vurderes at falde ind over begrebet lejlighedsgaver.

Det er tilladt for AL Banks og AL Finans' medarbejdere at deltage i arrangementer, hvor medarbejderne 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 medarbejderen er ansvarlig for at indhente den nødvendige godkendelse.

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

AL Bank og AL Finans' forretningsgange hjælper 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. Opdatering

Adfærdsreglerne er et styredokument og vil løbende og mindst én gang om året blive opdateret, for at sikre at reglerne til enhver tid udtrykker den adfærd, som AL Bank og AL Finans ønsker at udvise og være kendt for.