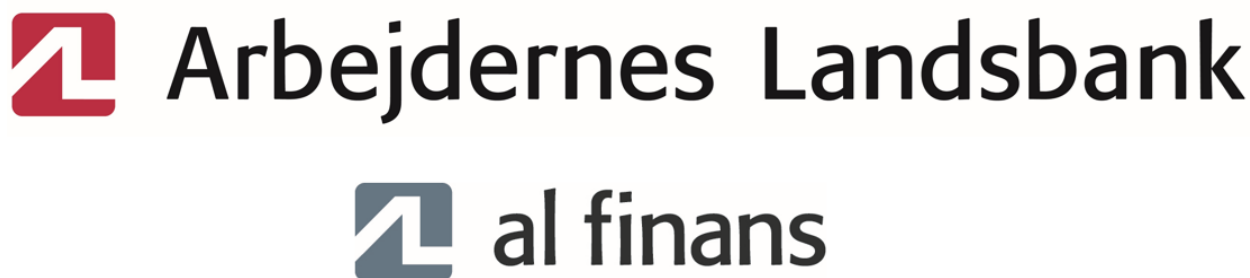


Politik for whistleblowerordning
for
A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S
November 2024



Indholdsfortegnelse

1. Formålet med en whistleblowerordning	3
1.1 Formålet med denne whistleblowerpolitik	3
2. Governance	3
3. Afvigelser fra denne politik	4
4. Indberetningsprocessen	4
5.1 Whistleblowerens position	4
5.2 Den anmeldtes position	5
6. IT-sikkerhed	5
7. Kontrol og overvågning	6
8. Rapportering	6
9. Opdatering og ikrafttræden	6

Opsummering

Formål	At fastsætte retningslinjer for den lovpligtige whistleblowerordning
Dokumentejer	Koncernens complianceansvarlige
Godkendelse	Bestyrelsen for A/S Arbejdernes Landsbank den 21. november 2024 Herefter godkendelse hos AL Finans A/S Bestyrelse den 30. jan. 2025.
Relationer	"Medarbejderhåndbogen", "Adfærdsregler Code of Conduct" og "Politik for samfundsansvar og bæredygtighed"
Lovgivning	- Lov om beskyttelse af whistleblowere - Lov om finansiel virksomhed §§ 75 a og 75 b - Bekendtgørelse af lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme (hvidvaskloven) § 35 stk. 1 - Lov om forbrugslånsvirksomheder kapitel 6 - Lov om forsikringsformidling kapitel 6

1. Formålet med en whistleblowerordning

A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S – i det følgende benævnt ”AL Bank og Finans” – har en whistleblowerordning for, at der fortroligt kan indberettes faktiske og potentielle alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold, som whistlebloweren har fået kendskab til som led i sit arbejde ved AL Bank og Finans.

Whistleblowerordningen kan bruges til at indberette ikke kun om overtrædelser af den finansielle lovgivning og andre love, men også om andre alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold. Sidstnævnte kategori indbefatter fx chikane og andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Whistleblowerordningen skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation mellem ansatte og ledere, sparring med HR og eventuelt med en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, afhængig af emnet for indberetningen. Whistleblowerordningen kan bruges i sager, hvor de almindelige kommunikationskanaler ikke er egnede, fx i en sag vedrørende bestikkelse, og/eller whistlebloweren ønsker fortrolighed, fx i en sag vedrørende seksuel chikane. De ansatte vil ofte være de første til at opdage uregelmæssigheder eller uacceptabel adfærd, men der er en risiko for tilbageholdenhed med at påpege det, fordi den ansatte kan frygte at bringe sin egen karriere i fare. Det er imidlertid vigtigt for AL Bank og Finans, at sådanne oplysninger kommer frem, og det kan ske via en whistleblowerordning.

Udtrykket ’whistleblowing’ omfatter enhver indberetning – eller forsøg på det – via en fortrolig whistleblowerkanal. Alle indberetninger behandles fortroligt og kan foretages anonymt.

1.1 Formålet med denne whistleblowerpolitik

Formålet med denne politik er at give et overblik over udmøntningen af den lovpligtige interne whistleblowerordning, bl.a. giver den en gennemgang af indberetningssystemet. I tillæg til denne politik findes ”Forretningsgang for anvendelse af whistleblowerordning”, som alle medarbejdere kan tilgå, og ”Forretningsgang for drift af whistleblowerordning”, som er en afdelingsintern forretningsgang for compliancefunktionen.

Denne whistleblowerpolitik fastlægger retningslinjerne for AL Bank og Finans’ interne whistleblowerordning. Vestjysk Bank har sin egen whistleblowerordning og er derfor ikke omfattet af denne politik.

2. Governance

Compliancefunktionen har ansvaret for håndteringen af indberetninger og administrationen af AL Bank og Finans’ whistleblowerordning. Ansvar for opdatering af whistleblowerpolitikken og dertilhørende forretningsgange, arbejdsbeskrivelser, aftaler om systemer og ansvaret for kommunikation om ordningen er ligeledes placeret hos compliancefunktionen.

3. Afvigelser fra denne politik

Det er ikke muligt at afvige denne politik til skade for whistlebloweren eller andre berørte personer. Det gælder desuden, at whistlebloweren ikke kan give gyldigt afkald på beskyttelsen mod repressalier eller krav om godtgørelse eller genansættelse. En gyldig tavsheds klausul kan ikke afskære personer fra at indberette via en whistleblowerordning.

4. Indberetningsprocessen

Whistleblowerordningen kan bruges til at indberette ikke kun om overtrædelser af den finansielle lovgivning, men også om andre alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Ansatte, tidligere ansatte, ansøgere til stillinger i AL Bank og Finans samt konsulenter og andre eksterne har mulighed for at benytte AL Bank og Finans' interne whistleblowerordning, som denne politik sætter rammerne for. Men det er også muligt at indberette via eksterne whistleblowerordninger, eksempelvis hos Finanstilsynet og Datatilsynet.

Indberetninger til whistleblowerordningen foretages via en webportal, hvortil der linkes fra AL Bank og Finans' intranet og eksterne hjemmesider. Via webportalen sendes indberetningerne til behandling hos compliancefunktionen. Hvis indberetningen vedrører compliancefunktionen, direktionens medlemmer eller bestyrelsesmedlemmer i AL Bank og Finans, sendes indberetningen dog i stedet til en ekstern advokat. I behandlingen af indretningen kan inddrages enheder, der har den fornødne faglige viden til at oplyse sagen, og som samtidig ikke har en interessekonflikt i forhold til sagen.

Whistlebloweren har krav på at få en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen senest inden for 7 dage efter modtagelsen. Whistlebloweren har krav på at få feedback på sin indberetning senest inden for 3 måneder fra bekræftelsen på modtagelsen af indberetningen. For at sikre, at whistlebloweren ikke udsættes for ufordelagtig behandling pga. sin indberetning, foregår al kommunikation mellem whistlebloweren og den, der håndterer indberetningen, via en sikker mailboks, som oprettes til formålet på whistleblower-webportalen. Se venligst "Forretningsgang for anvendelse af whistleblowerordning" og "Forretningsgang for drift af whistleblowerordning" for en mere detaljeret gennemgang af roller og ansvar i indberetningsprocessen.

5. Beskyttelse, rettigheder og sanktioner

Compliancefunktionen samarbejder med HR og kommunikationsafdelingen om at skabe tilstrækkeligt kendskab til whistleblowerordningen, eksempelvis i Medarbejderhåndbogen og på intranettet.

5.1 Whistleblowerens position

Beskyttelse af whistleblowerens identitet sikres via funktionaliteten i whistleblower-webportalen. AL Bank og Finans må ikke udsætte whistleblowere for repressalier, ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi de har brugt en whistleblowerordning.

En person, der ønsker at foretage en indberetning via whistleblowerordningen, kan vælge at være anonym, men har også mulighed for at oplyse sit navn. Det sidstnævnte giver den bedste mulighed for dialog om og undersøgelse af det pågældende forhold. Indberetningen behandles diskret i alle tilfælde, og det er kun de nødvendige personer internt i AL Bank og Finans, der bliver bekendt med det indberettede forhold.

Hvis whistlebloweren vælger at oplyse sit navn, kan det ikke udelukkes, at andre i AL Bank og Finans, den person eller den afdeling, som indberetningen vedrører, og/eller offentligheden får kendskab til whistleblowerens identitet. Det kan eksempelvis ske, hvis indberetningen fører til en retssag, hvor whistlebloweren bliver indkaldt som vidne i sagen i henhold til Retsplejelovens regler herom.

Hvis en whistleblower indberetter en mistanke i god tro, men efterforskningen ikke bekræfter mistanken, vil det ikke få konsekvenser for whistlebloweren. Hvis det viser sig, at indberetningen er grundløs og ikke fremsat i god tro, kan det imidlertid få ansættelsesretlige konsekvenser for whistlebloweren, herunder:

- Advarsel
- Opsigelse med varsel
- Opsigelse uden varsel (bortvisning)

5.2 Den anmeldtes position

Behandling af personoplysninger foretages alene i det omfang, det er nødvendigt for at opfylde kravene til en intern whistleblowerordning og øvrige lovgivningsfunderede krav.

Hvis en indberetning fører til, at der indledes en intern efterforskning af påstanden i indberetningen, og efterforskning indikerer, at der er hold i denne påstand, tilbydes den anmeldte en bisidder efter AL Bank og Finans' almindelige procedurer herfor, hvis individrettede tiltag forventes.

Hvis det viser sig, at indberetningen ikke er grundløs, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser for den anmeldte, herunder:

- Advarsel
- Opsigelse med varsel
- Opsigelse uden varsel (bortvisning)
- Anmeldelse til relevante myndigheder
- Erstatningsansvar

Ansættelsesretlige konsekvenser kan kun eksekveres, hvis der er tilstrækkeligt grundlag herfor jf. ansættelsesretten, hvorfor en fyldestgørende sagsbehandling skal have været foretaget.

6. IT-sikkerhed

En whistleblower-webportal er et teknisk system, der bruges til at indgive og behandle indberetninger. Whistleblower-webportalen er et indkøb, hvortil der knyttes de nødvendige

databehandleaftaler og erklæringer. Uanset hvilken type oplysninger, der måtte komme til den eksterne leverandørs kendskab i den forbindelse, vil oplysningerne være underlagt en fortrolighedserklæring.

7. Kontrol og overvågning

Compliancefunktionen håndterer og administrerer AL Bank og Finans' whistleblowerordning, hvorfor den complianceansvarlige ikke kan foretage uafhængig vurdering af selv samme ordning. AL Banks juridiske direktør foretager derfor periodiske vurderinger og kontroller på, hvorvidt ordningen lever op til lovgivningen på området, og om ordningen administreres betryggende.

8. Rapportering

Koncernens complianceansvarlige orienterer bestyrelsen og direktionerne i AL og AL Finans om status på indberetninger. Denne status er integreret i compliancefunktionens kvartals- og årsrapporter. Den relevante direktion og/eller bestyrelse orienteres desuden i konkrete sager, hvor konsekvenserne for banken vurderes at kunne være betydelige, jævnfør "Forretningsgang for behandling af whistleblowerindberetninger". HR og personaleklubberne orienteres én gang årligt om status på indberetninger. Det sker typisk efter indlevering af compliancefunktionens årsrapport. Alle orienteringer sker under streng hensyntagen til den fortrolighed og beskyttelse af både whistlebloweren og den anmeldte, som er beskrevet i nærværende politik.

9. Opdatering og ikrafttræden

Whistleblowerpolitikken skal behandles af bestyrelsen minimum én gang om året, eller hvis der sker ændringer. Forretningsgangene og de afdelingsinterne arbejdsbeskrivelser i compliancefunktionen ajourføres, når whistleblowerpolitikken opdateres.

Vedtaget på bestyrelsesmødet i
Arbejdernes Landsbank
den 21. november 2024

Titel	Whistleblowerpolitik
Dokument-id	IntraDok-809744254-2614
Version	14.0
Struktur	Politikker:Ikke-finansielle risici:Medarbejdere og adfærd:Whistleblowerpolitik (AL og ALF)
Revideres senest	26. november 2025
Godkendt til publicering	26. november 2024
Godkendt til publicering af	Malene Mojo Nørholm Simonsen, MASI@al-bank.dk
Publiceret	26. november 2024
Dokumentejer	530168 Compliance
Ansvarlig	Heidi Gliese Hylleborg, HEGH@al-bank.dk
Lovgivning	
Kommentar (ændret i denne version)	Ændringer i "Egenskaber" for dokumentet.