

Politik for sund virksomhedskultur

Indledning og formål

I medfør af § 70a i Lov om finansiel virksomhed skal et pengeinstitut have en skriftlig politik, som sikrer og fremmer en sund virksomhedskultur ("Politikken").

Formålet med Politikken er at efterleve lovens krav samt være med til at sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Ringkjøbing Landbobank A/S ("Ringkjøbing Landbobank"/"Banken") med henblik på at undgå, at Ringkjøbing Landbobank overtræder den finansielle lovgivning eller bliver misbrugt til hvidvask, terrorfinansiering og / eller anden finansiell kriminalitet.

I den henseende supplerer Politikken Ringkjøbing Landbobank's politik for risikostyring på hvidvaskområdet, lønpolitikken, politik for anti-korruption og -bestikkelse, politik for medarbejderforhold samt Bankens adfærdskodeks m.v.

Politikken fastlægger de overordnede rammer for, hvordan Ringkjøbing Landbobank sikrer en sund virksomhedskultur i hele organisationen.

Politikken skal således læses i sammenhæng med og suppleres af politikker og Bankens adfærdskodeks, som er offentliggjort på Bankens hjemmeside.

Værdier, adfærd og kommunikation

I Ringkjøbing Landbobank tolereres det ikke, at nogen i Bankens organisation overtræder, forsøger at overtræde eller medvirker til at overtræde den finansielle lovgivning, ligesom Ringkjøbing Landbobank ikke vil medvirke til at blive brugt eller forsøgt brugt til hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Banken tolererer heller ikke uhensigtsmæssig spilleadfærd, uhensigtsmæssig brug af sociale medier, chikane eller mobning. Banken tager endvidere afstand fra alle former for bestikkelse, korruption, nepotisme og andre uredelige forretningsmetoder.

Banken ønsker også, at der er fokus på miljømæssige, sociale og governance forhold, og Banken har tilsluttet sig de ti Principper for ansvarlig virksomhedsdrift i FN's Global Compact.

Alle medarbejdere i Ringkjøbing Landbobank forventes at have en kritisk tilgang til mistænksomme forhold i deres virke og skal have reel mulighed for at kunne føle sig trygge ved at henvende sig til de øverste ledelsesniveauer angående kendskab til eller mistanke om mistænkelige forhold uden repressalier.

Medarbejdere uanset niveau forventes at handle i overensstemmelse med denne Politik ved udførelse af deres virke i Ringkjøbing Landbobank.

Ringkjøbing Landbobank er med til at sikre, at den vigtige rolle, som den finansielle sektor spiller i samfundet, tydeliggøres og konkretiseres i forbindelse med driften af Banken. Dette understøtter vi ved at have en virksomhedskultur, der fremmer, at medarbejderne har sunde værdier, herunder at de tør sige fra over for ledelsen. Konkret fremmer vi denne kultur ved at understøtte åben kommunikation og mulighed for beslutningsprocesser, som tilskynder en bred inddragelse af synspunkter. Vi forsøger også aktivt at stimulere en konstruktiv kritisk holdning blandt medarbejderne og til at fremme et miljø med et åbent og konstruktivt engagement i hele organisationen. Ringkjøbing Landbobank ønsker under hensyntagen til den sunde virksomhedskultur og til overholdelsen af gældende regler at sikre, at Banken opnår en tilfredsstillende indtjening.

Vi har fokus på ledelsens og medarbejdernes bevidsthed om risici

Vi bestræber os på at fremme bevidstheden om risici blandt vores ledelse og medarbejdere i relation til finansiell lovgivning, hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Det skal være klart for alle i Bankens organisation – uanset ansættelsesniveau - hvad deres rolle i at sikre en sund virksomhedskultur er, ligesom det skal være klart for alle, hvilke risici for uhenigtsmæssig adfærd, som er karakteristiske for virksomhedens forretningsmodel. Dette sikrer vi i Ringkjøbing Landbobank ved at formidle bestyrelsens forventning om, hvilken virksomhedskultur vi ønsker at have, og hvilke risici vi har, samt at ledelse og medarbejdere har fokus på disse risici og aktivt medvirker til at forebygge overtrædelse af den finansielle lovgivning og uhenigtsmæssig adfærd. Bevidstheden omkring risici er i Banken søgt optimeret ved, at de enkelte medarbejdere og afdelinger har forholdsvis lave bevillingskompetencer, samt ved at Banken har en høj grad af centraliseret kreditstyring og styring af øvrige risici. Herudover har Banken en flad organisation, hvilket fremmer kommunikationen og opfølgningen mellem Bankens ledelse og medarbejdere.

Vi fremmer hensigtsmæssig adfærd og skaber tillid i vores organisation

Vi bestræber os på gennem vores kultur og værdier at fremme enhver hensigtsmæssig adfærd. Vi har som mål at skabe tillid i vores organisation, og derfor har vi effektive hindringer mod, at medarbejdere, der påpeger uhenigtsmæssigheder, udsættes for negative følger. Dette sikrer, at et potentielt problem bliver adresseret så tidligt som muligt, og at vores medarbejdere har tillid til, at henvendelser bliver behandlet i fortrolighed og uden frygt for repressalier. På denne måde reduceres også risici, der kan have operationelle og omdømmemæssige konsekvenser for os. Den hensigtsmæssige adfærd i Banken fremmes gennem en tæt dialog mellem Bankens ledelse og medarbejdere, herunder mellem direktionen og lederne af de enkelte afdelinger og stabsfunktioner. Bankens ledelse anvender ved denne kommunikation oplysninger modtaget fra Bankens funktioner for HR, hvidvask, operationel risiko, kreditkontrol, risikostyring, compliance, intern revision, klage og whistleblower.

Vi har principper for, hvad vi tolererer som acceptabel og uacceptabel adfærd for ledelse og medarbejdere og har disciplinære foranstaltninger, hvis overtrædelse sker

Vi har håndfaste principper for, hvad der i Ringkjøbing Landbobank tolereres som acceptabel og uacceptabel adfærd for vores ledelse og medarbejdere med henblik på at undgå overtrædelse af den finansielle lovgivning og undgå hvidvask, terrorfinansiering, markedsmanipulation og anden økonomisk kriminalitet, ligesom Banken ikke tolererer nogen former for bestikkelse eller korruption både i forhold til offentlige myndigheder og samarbejdspartnere.

Udover ovennævnte er adfærd, som ikke tolereres i Banken, også nærmere beskrevet i Bankens adfærdskodeks og i Bankens interne medarbejderhåndbog. Konsekvenserne for en medarbejders overtrædelse af gældende regler vil blive vurderet individuelt fra sag til sag.

Det er vigtigt for os, at den adfærd, som vi forventer af vores ledelse og medarbejdere, kommunikerer jævnlige, og at der kan være en åben dialog om, hvilken adfærd vi tolererer. Bankens adfærdskodeks gennemgås årligt af Bankens bestyrelse, ligesom Bankens interne medarbejderhåndbog også gennemgås løbende af Bankens HR-funktion. Ved eventuelle ændringer i de nævnte dokumenter sker der en åben kommunikation herom, således at Bankens forventninger til medarbejdernes adfærd altid er tydelige for medarbejderne. Ved nyansættelse i Banken prioriteres det højt, at medarbejderne modtager oplysninger om vigtigheden af at gennemgå, forstå og efterleve nærværende Politik, Adfærdskodeks og den interne medarbejderhåndbog, således at medarbejderne er klar over uacceptabel adfærd, og at en sådan adfærd kan have alvorlige konsekvenser for den enkelte medarbejder.

Vi har metoder til at fremme åben kommunikation blandt vores medarbejdere

Vi har i Ringkjøbing Landbobank fastsat metoder til at fremme åben kommunikation om mistanke om overtrædelser af den finansielle lovgivning, både internt og i relation til myndigheder, overtrædelse af hvidvasklovgivning og mistanke om anden økonomisk kriminalitet begået af vores institut, herunder af medarbejdere eller medlemmer af direktionen eller bestyrelsen.

Hvis en medarbejder gør opmærksom på mistanke om ulovlig eller uhensigtsmæssig adfærd i Banken, sikrer vi, 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.

Medarbejdere, der bliver opmærksomme på ulovlig eller uhensigtsmæssig adfærd i Banken, skal straks informere deres nærmeste leder, HR-afdelingen og compliancefunktionen. HR-afdelingen og compliancefunktionen er forpligtede til at rapportere væsentlige overtrædelser og relaterede forhold direkte til direktionen. Medarbejderne kan også foretage indberetning om overtrædelser via Bankens interne whistleblowerordning.

Bankens adfærdskodeks definerer, at Banken og alle Bankens medarbejdere skal samarbejde med relevante myndigheder på relevante områder og niveauer, ligesom det er defineret i adfærdskodekset, hvem Bankens medarbejdere kan rette henvendelse til ved eventuelle tvivls-spørgsmål.

Vi vil lære af vores fejl

Vi har procedurer, der sikrer, at når vi begår fejl, skal vi også lære af dem, så samme fejl ikke sker igen. Det skal være klart for alle i vores organisation, hvor man skal gå hen, hvis der er grund til at påpege fejl. Banken har indrettet styringen af operationelle risici, således at Bankens medarbejdere skal indberette eventuelle operationelle risici til Bankens centrale funktion for styring af operationelle risici. På denne måde opbygges en centraliseret viden om fejltyper etc., og Bankens funktion for styring af operationelle risici orienterer løbende, og når dette vurderes nødvendigt og betimeligt om fejl, hvorved der dels sikres en læringsproces og dels minimeres risikoen for gentagelse af fejl.

Virkninger ved Politikken

Konsekvenserne for en medarbejders overtrædelse af nærværende Politik, Bankens adfærdskodeks samt Bankens interne medarbejderhåndbogen vil blive vurderet individuelt fra sag til sag. Overtrædelse af gældende lovregler behandles og vurderes af relevante myndigheder.

Politikkens gennemslagskraft i hele Banken

Politikken skal gennemføres, dvs. implementeres i den daglige drift, og efterleves af alle i organisationen, herunder ledelse og medarbejdere. På denne måde sikres det, at Politikken har gennemslagskraft i hele Banken.

For at sikre, at Politikken efterleves, skal alle Bankens medarbejdere gennemføre kurser og undervisning ved ansættelse og løbende. Dette omfatter bl.a. kurser og undervisning i hvidvask samt gennemlæsning og forståelse af Bankens adfærdskodeks og medarbejderhåndbog.

Bankens HR-afdeling er ansvarlig for, at alle nye medarbejdere i deres introforløb bliver informeret om bankens virksomhedskultur og -adfærd. Dette sker bl.a. ved, at alle nye medarbejdere i Banken får udleveret en kopi af nærværende Politik samt bankens adfærdskodeks og medarbejderhåndbog til gennemgang og forståelse.

Fastlæggelse og opdatering af Politikken

Bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank er ansvarlig for at drøfte og fastlægge Politikken, jf. nedenfor.

Politikken fastlægges i overensstemmelse med Ringkjøbing Landbobank's forretningsmodel, politik for risikostyring på hvidvaskområdet, lønpolitik og adfærdskodeks, samt tager udgangspunkt i de elementer, der definerer den kultur, der ønskes i Ringkjøbing Landbobank.

Bestyrelsen skal sikre, at den er i besiddelse af tilstrækkelig viden og erfaring til at kunne fastlægge Politikken.

Bestyrelsen er ansvarlig for, at Politikken opdateres løbende og mindst én gang årligt, hvor bestyrelsen skal vurdere, om Politikken er betryggende i forhold til Bankens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som Bankens aktiviteter drives under. Når en opdatering foretages, sikres det, at alle medarbejdere orienteres om opdateringen, samt hvad den drejer sig om.

Tilsyn med Politikkens implementering og efterlevelse

Bestyrelsen fører tilsyn med, at Politikken implementeres, efterleves og fungerer efter hensigten, og at bestyrelsens tilsyn dokumenteres.

Årlig rapportering

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning på den ordinære generalforsamling redegøre for gennemførelsen og efterlevelsen af Politikken, ligesom der også skal ske omtale i ledelsesberetningen i Bankens årsrapport.

Offentliggørelse

Nærværende Politik offentliggøres på Bankens hjemmeside; www.landbobanken.dk

Vedtaget af bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank den 20. november 2024.