

Nykredit



Code of Conduct

November 2021



Code of Conduct

INDLEDNING	3
1. FORORD VED KONCERNCHEF MICHAEL RASMUSSEN.....	3
RAMMERNE FOR CODE OF CONDUCT	3
2.1 HVEM ER OMFATTET?	3
2.2 PRINCIPPER FOR SUND VIRKSOMHEDSKULTUR	3
2.3. CONDUCT MANAGEMENT.....	3
2.4. SAMFUNDSANSVAR	4
NYKREDIT SOM ARBEJDSPLADS	4
3.1. ÅBEN, RESPEKTFULD OG KLAR KOMMUNIKATION	4
3.2. ARBEJDSMILJØ, SUNDHED OG TRIVSEL	4
3.3. MENNESKERETTIGHEDER OG LIGEVÆRD	5
3.4. MISBRUG	5
3.5. INTERESSEKONFLIKTER, BIERHVERV OG PERSONLIGE TRANSAKTIONER.....	5
3.6. TAVSHEDSPLOIGT.....	6
3.7. WHISTLEBLOWERORDNING.....	6
ADFÆRD OVER FOR KUNDER OG SAMARBEJDSPARTNERE	6
4.1. RÅDGIVNING AF KUNDER.....	6
4.2. SKAT, FOREBYGGELSE AF HVIDVASK, TERRORFINANSIERING OG ANDEN FINANSIEL KRIMINALITET	6
4.3. FORTROLIGHED OG BESKYTTELSE AF DATA	7
MEDARBEJDERADFÆRD	7
5.1. ANTIKORRUPTION.....	7
5.2. INTERN VIDEN OG MARKEDSMISBRUG.....	7
5.3. PRIVAT ANVENDELSE AF NYKREDITS MIDLER/EJENDOM	7
5.4. REPRÆSENTANT FOR NYKREDIT	7

INDLEDNING

1. Forord ved koncernchef Michael Rasmussen

Nykredit har siden 1851 hjulpet danske familier til at eje deres egen bolig og danske virksomheder til at vokse. Vi er udsprunget af andelsbevægelsen og er i dag primært ejet af en forening af kunder. Vi er samtidig landets største udlåner, den største til boligejerne, og en af de største til små- og mellemstore virksomheder. Det medfører et særligt ansvar for at drive en forretning, der bidrager til langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling til gavn for både kunder og samfund.

Derfor er det også afgørende, at omverdenen har tillid til Nykredit. Det stiller krav til både medarbejdere og Nykredits adfærd og ageren i samfundet. Denne Code of Conduct skal i tillæg til Nykredits politikker og forretningsgange sikre, at alle medarbejdere i Nykredit har klare rammer for, hvordan de agerer ansvarligt i det daglige arbejde, så vi skaber ansvarlige løsninger for vores kunder og for samfundet.

En Code of Conduct kan ikke tage højde for enhver tænkelig situation, som medarbejdere i Nykredit kan stå i. Derfor har vi som ledelse i Nykredit også et ansvar for at sætte en klar retning for ansvarlig forretningspraksis og skabe et miljø, hvor medarbejdere i Nykredit åbent taler om forretningssetiske dilemmaer, så vi som ledelse kan agere i forhold til dem.

I direktionen er døren altid åben for dialog omkring dilemmaer i vores forretningspraksis, og vi vil løbende opdatere vores Code of Conduct, så den er med til at sikre, at vi til enhver tid har en adfærd, vi kan forklare og forsvare over for kunderne, samfundet og os selv.

RAMMERNE FOR CODE OF CONDUCT

2.1 Hvem er omfattet?

Nykredits Code of Conduct gælder for alle medarbejdere i Nykredit-koncernen. Det gælder både medarbejdere i faste stillinger på del- og fuldtid samt personer i midlertidige stillinger. Det er ledelsen af de enkelte forretningsenheder, der har ansvaret for, at medarbejdere er bekendt med Nykredits Code of Conduct samt de politikker og forretningsgange, der er relevante for den enkelte medarbejders ageren.

Som landets største udlåner er Nykredit underlagt et særligt ansvar for at drive en forretning, der bidrager til langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling til gavn for kunderne og for samfundet. Alle medarbejdere skal derfor overholde Nykredits Code of Conduct.

Hvis en leder eller medarbejder overtræder Code of Conduct, kan det medføre sanktioner i form af fx advarsler eller i værste fald bortvisning. Hvis en leder eller medarbejder ved sin overtrædelse af Code of Conduct tilmed overtræder lovgivningen og dermed begår kriminalitet, anmeldes det til rette myndighed.

2.2 Principper for sund virksomhedskultur

Nykredits politik for sund virksomhedskultur beskriver de overordnede rammer, der skal fremme en sund virksomhedskultur, samt de etiske og faglige standarder, som Nykredit-koncernen vil kendetegnes ved. Følgende syv principper skal medvirke til at fremme og understøtte en sund virksomhedskultur i Nykredit

1. Alle medarbejdere skal udvise ærlighed og integritet i deres adfærd og arbejde
2. Nykredit forebygger hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet
3. Nykredit modarbejder korrupsion
4. Nykredit modarbejder markedsmissbrug og insiderhandel
5. Nykredit beskytter data og persondata
6. Nykredit har en åben og respektfuld kommunikation
7. Nykredit samarbejder med myndigheder

2.3. Conduct Management

I Nykredit er det fundamentalt, at rådgivning, ydelser og produkter er ansvarlige både i et samfundsperspektiv og i forhold til den enkelte kunde. Det kræver en organisation, der i alle led

er rustet til at agere ansvarligt og korrekt i forhold til ikke blot lovens ord, men også intentionen i den. Det kræver ligeledes en kultur, hvor vi åbent drøfter og handler på de forretningsmæssige dilemmaer, der kan opstå, selv når man opfylder gældende love og regler, så vi som virksomhed har en adfærd, vi kan forklare og forsvare. Indsatsen for at sikre dette kalder vi for conduct management

Den enkelte leder og medarbejder forventes aktivt at bidrage til, at vores forretningspraksis i bred forstand bliver drøftet, og at de nødvendige forretnings- og adfærdsmæssige justeringer tages, hvor der er behov.

Alle ledere i Nykredit har et særligt ansvar for at fremme en adfærd, hvor medarbejdere åbent kan dele vurderinger eller bekymringer omkring forretningspraksis, og der arbejdes målrettet med ansvarlig forretningspraksis i den løbende lederudvikling.

Ligeledes har alle medarbejdere et ansvar for at være ekstra opmærksomme inden for sit eget virke, idet kun den enkelte medarbejder laver netop sit arbejde og derfor kan se eventuel upassende forretningspraksis før andre.

2.4. Samfundsansvar

Nykredit vil bidrage til en langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling af samfundet, og derfor er samfundsansvar en integreret del af vores værdigrundlag, strategi og kerneforretning. Nykredits Politik for samfundsansvar sætter rammerne for, hvordan vi integrerer samfundsansvar i forretningen. Politikken forpligter os til at arbejde dedikeret på at minimere negative effekter af vores forretning og på at bidrage positivt til samfundet ved at skabe størst mulig fælles værdi for vores ejere, vores kunder og samfundet som helhed. Vi forventer, at alle vores medarbejdere bærer denne bevidsthed med sig hver dag.

Vi vil, hvor relevant, indarbejde økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn samt respekt for menneskerettighederne i vores forretningsaktiviteter i tæt dialog med vores kunder og interessenter.

Vi baserer samtidig vores arbejde på en række danske og internationale aftaler og standarder. Det gælder bl.a. de 10 principper i FN's Global Compact om ansvarlig virksomhedsdrift, som omfatter respekten for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion samt FN's principper for ansvarlig bankdrift (PRB) og FN's principper for ansvarlige investeringer (PRI). Vi ønsker at bidrage til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål med udgangspunkt i, hvor Nykredit i kraft af sin forretning har mulighed for at gøre en forskel.

Samfundet har store miljø- og klimamæssige udfordringer, som kun vil vokse yderligere over de kommende generationer. Nykredit arbejder derfor med at bidrage til samfundets mål om bl.a. reduceret udledning af drivhusgasser. Nykredit kan gøre den største forskel for samfundet ved at anvende forretningen til at gøre det nemmere og mere attraktivt for kunderne at træffe grønne valg. Derfor samarbejder vi med kunderne om, hvordan vi i fællesskab kan finansiere og investere i en bæredygtig udvikling. Samtidig har Nykredit forpligtet sig til at være ambitiøs i forhold til at reducere direkte og indirekte klima- og miljøaftryk, når vi indretter vores bygninger og arbejder med vores transport-, energi- og ressourceforbrug.

NYKREDIT SOM ARBEJDSPLADS

3.1. Åben, respektfuld og klar kommunikation

Som Danmarks største kreditgiver er Nykredit en vigtig aktør i det danske samfund, og vi har en forpligtelse til at kommunikere aktivt med vores omverden. Vi tilstræber derfor, at vi i vores interne og eksterne kommunikation altid er åbne og optræder troværdigt og respektfuldt og svarer i rette tid og i klare vendinger – naturligvis i overensstemmelse med gældende lovgivning og retningslinjer, herunder børsetiske samt interne regler.

3.2. Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel

Arbejdsglæde og trivsel er medvirkende til, at koncernen kan præstere bæredygtige resultater. Derfor forsøger vi som virksomhed at skabe rammerne for et sikkert og trygt arbejdsmiljø, og vi

anvender resultaterne af systematiske trivselsmålinger inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø til at fastholde og forøge medarbejdertilfredsheden.

Det er medarbejderne i Nykredit, der skaber værdi for kunden og forretningen. Derfor arbejder Nykredit hele tiden for både at tiltrække kvalificerede medarbejdere samt at udvikle og fastholde dem. I Nykredit prioriterer vi samtidig udvikling og muligheder for de eksisterende medarbejdere, der vil og kan. Det er vores medarbejderløfte.

3.3. Menneskerettigheder og ligeværd

Nykredit ser det som både et moralsk og samfundsmæssigt ansvar at sikre, at alle er lige stillet i forhold til rettigheder og muligheder. Nykredit har tilsluttet sig FN's Global Compact og de dertilhørende principper for menneskerettigheder og tolererer ingen form for diskrimination, herunder mobning, seksuel chikane, forskelsbehandling som følge af køn, alder, etnicitet, kulturel baggrund, religion, seksuel orientering, politiske holdninger, handicap mv. Alle, ledelse såvel som medarbejdere, har et ansvar for at sikre en tryk, ligeværdig og respektfuld omgangsform samt pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane, hvad enten det er hos kollegaer, kunder eller samarbejdspartnere.

3.4. Misbrug

Hos Nykredit accepterer vi ikke, at medarbejderne er påvirkede af alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden. Brug af euforiserende stoffer er endvidere ikke accepteret ved arrangementer, som Nykredit eller Nykredits kunder og samarbejdspartnere inviterer til. I tilfælde af at en medarbejder har et misbrugsproblem, hvad enten det drejer sig om fx alkohol, euforiserende stoffer eller spil, så har Nykredit tilbud til at hjælpe medarbejderen gennem sådanne misbrugsproblemer.

3.5. Interessekonflikter, bierhverv og personlige transaktioner

Der stilles særlige krav til, at Nykredit som en væsentlig finansiel virksomhed identificerer og håndterer interessekonflikter, der kan skade vores kunders interesse, både interessekonflikter mellem kunder indbyrdes og mellem kunder og Nykredit. Medarbejdere skal bestræbe sig på at undgå interessekonflikter og, hvis de opstår, søge at begrænse disse mest muligt.

Medarbejdere i Nykredit skal behandle alle kunder ærligt, redeligt og professionelt. Medarbejderes handlinger i relation til en kunde skal basere sig på kundens egne interesser og skal foretages uafhængigt af Nykredits og andre kunders interesser. Medarbejdere skal, hvis de bliver bekendt med forhold, der kan siges at udgøre en interessekonflikt, orientere deres chef og complianceenheden, der herefter afgør, hvordan situationen skal håndteres. Dette gælder både aktuelle og potentielle interessekonflikter.

Medarbejdere kan komme i situationer, hvor deres egne personlige interesser i form af fx hensyn til venner og familie, private investeringer eller andre private hensyn kan komme på tværs af Nykredits interesser. Nykredits medarbejdere må derfor ikke involveres i sager, hvor medarbejderen har en personlig interesse. Sager, hvor en medarbejder kan komme i interessekonflikt, flyttes til en anden medarbejder. Det kan også ske i situationer, hvor er tale om en grad af manglende uvildighed og evt. dobbeltrolle. Ledelse og medarbejdere forventes til alle tider åbent at drøfte og forholde sig til disse dilemmaer og sikre transparens.

Nykredit ser sine medarbejdere som hele mennesker, og vi ønsker medarbejdere, der er engagerede i såvel jobbet i Nykredit som i deres fritid. For at sikre, at bierhverv, fx privat besiddelse af investeringsejendomme, deltidslån mv., ikke giver anledning til interessekonflikter, vurderes bierhvervets forenelighed med ansættelse i Nykredit af nærmeste leder og HR.

Det forventes, at alle medarbejdere administrerer deres personlige økonomiske forhold med forsigtighed og undlader at indgå kortsigtede, spekulative transaktioner af en sådan karakter eller et sådant omfang, at medarbejderen kan risikere at komme i økonomiske vanskeligheder. Derudover frarådes det alle medarbejdere at foretage handel med kryptovaluta, og enkelte medarbejdere har et decideret forbud.

Med henblik på at imødegå særlige interessekonflikter ved medarbejderes handel med værdipapirer har direktionen udstedt retningslinjer for medarbejderes personlige transaktioner. Retningslinjerne sætter generelt rammen for medarbejdernes handel med værdipapirer. Herudover indeholder retningslinjerne særlige regler for medarbejdere i afdelinger, hvor der er en særlig risiko for interessekonflikter.

3.6. Tavshedspligt

Alle medarbejdere i Nykredit-koncernen er omfattet af en generel tavshedspligt. Denne tavshedspligt ophører ikke ved fratrædelse. Ethvert brud på tavshedspligten eller uberettiget anvendelse af oplysninger betragtes som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet og kan således medføre øjeblikkelig afskedigelse samt eventuel pådragelse af erstatningsansvar.

3.7. Whistleblowerordning

Nykredit ønsker en åben kommunikationskultur, hvor alle frit kan ytre sig, hvis man har viden eller mistanke om uregelmæssigheder, overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering, øvrig lovgivning eller Nykredits politikker og retningslinjer.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at dele en eventuel mistanke om uregelmæssigheder, kriminelle handlinger, overtrædelse eller potentielle overtrædelser af finansiell regulering, øvrig lovgivning eller Nykredits politikker og retningslinjer. Nykredit har derfor etableret en whistleblowerordning.

Whistleblowerordningen skal på ingen måde afholde medarbejdere fra løbende at ytre sig åbent om forretningsmæssige dilemmaer til nærmeste chef eller Nykredits ledelse. Hvis man som medarbejder oplever en adfærd eller praksis, der giver anledning til undren, forventes det, at man tager emnet op med det samme.

Indberetninger til whistleblowerordningen sker anonymt og undersøges indledningsvis af en ekstern advokat, der foretager en screening af sagen, hvorefter den eksterne advokat orienterer chefen for Compliance, den interne revisionschef og formanden for Nykredits risikoudvalg.

ADFÆRD OVER FOR KUNDER OG SAMARBEJDSPARTNERE

4.1. Rådgivning af kunder

I vores kundeløfte lover vi, at vi vil give vores kunder finansiell tryghed gennem god rådgivning og gode produkter, der passer til netop deres behov, og vi vil dele vores fremgang med vores kunder. Vi har derfor et særligt fokus på at give alle kunder – også de utilfredse – en god og fair behandling. Det fokus skal udmønte sig i gode kundeoplevelser, der også vil tiltrække nye kunder. På den måde løfter vi kundetilfredsheden og dermed også vores mulighed for at fastholde og tiltrække nye kunder.

4.2. Skat, forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden finansiell kriminalitet

Nykredit har en forpligtelse til og et ansvar for over for sine kunder, partnere, medarbejdere, ejere, investorer og samfundet at forebygge, at Nykredit bliver misbrugt til hvidvask af midler, der stammer fra kriminalitet, finansiering af terrorisme eller overtrædelse af finansielle sanktioner.

Vi har klare retningslinjer for, hvordan mistanke om eventuel hvidvask, finansiering af terror eller anden økonomisk kriminalitet håndteres. Derudover uddannes alle medarbejdere i forebyggelse af hvidvask. Tilnærmelsesvis alle medarbejdere i Nykredit gennemfører årligt e-learning med medfølgende tests om forebyggelse af hvidvask, korrupsion og terrorfinansiering. Medarbejdere i Nykredit forudsættes på den baggrund at kende til Nykredits interne regler for forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering.

Nykredits holdning til skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning er meget klar: Nykredit understøtter eller medvirker ikke til aktiviteter, der efter Nykredits vidende indebærer skatteunddragelse, aggressiv skatteplanlægning eller forsøg herpå. Vi opretter eller administrerer ikke selskaber i skattelylande. Alle medarbejdere skal agere med transparens og ansvarlighed på skatteområdet og naturligvis efterleve såvel gældende skattelovgivning samt intentionen i

denne.

4.3. Fortrolighed og beskyttelse af data

Det er afgørende for kundernes tillid til Nykredit, at vi passer godt på deres data. Medarbejdere i Nykredit-koncernen skal således sørge for, at fortrolige oplysninger om kunderne ikke uberettiget kommer til andres kendskab. For at sikre, at Nykredits medarbejdere har den nødvendige indsigt i og forståelse for databeskyttelse og fortrolighed, gennemfører de årligt e-learning og certificeringer i databeskyttelse og it-sikkerhed.

MEDARBEJDERADFÆRD

5.1. Antikorruption

I Nykredit har vi nultolerance over for enhver form for korruption. Nykredits antikorruptionspolitik har til formål at sikre, at alle medarbejdere støtter en adfærd og en arbejdsetik, som er karakteriseret ved den højeste standard for personlig og organisatorisk integritet både internt og eksternt i mødet med alle typer kunder og partnere.

Nykredit har fastsat en række retningslinjer og procedurer for, hvordan medarbejdere skal agere, såfremt de står i en situation med mulig korruption.

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 funktioner, arbejdsopgaver eller dømmekraft. Nykredit har etableret en gavepolitik, der sætter tydelige rammer for medarbejdernes muligheder for at give og modtage gaver.

5.2. Intern viden og markedsmisbrug

Som medarbejder kan man få adgang til oplysninger, der ikke er offentligt tilgængelige, og som kan påvirke de finansielle markeder. Direktionen har udstedt retningslinjer til imødegåelse af markedsmisbrug, der udstikker rammerne for medarbejdernes håndtering af intern viden. Derfor er det vigtigt, at medarbejdere i Nykredit både er bekendt med og efterfølger interne retningslinjer og lovgivning på området, så misbrug af insiderviden og markedsmanipulation undgås. Der er etableret løbende undervisning til imødegåelse af markedsmisbrug for enheder, der har særlig berøring med kapitalmarkederne og fortrolig viden.

5.3. Privat anvendelse af Nykredits midler/ejendom

Når medarbejdere anvender Nykredits ejendom, som fx it-udstyr, inventar, software eller firmakort, skal dette anvendes med varsomhed og opbevares forsvarligt. Ligeledes er det vigtigt, at medarbejdere er bekendt med reglerne for anvendelse af forskellige typer af Nykredits ejendom.

5.4. Repræsentant for Nykredit

Medarbejderne er altid repræsentanter for Nykredit, så uanset om man fx sender mails fra en adresse i Nykredit eller anvender sociale medier som led i arbejdet, repræsenterer medarbejderen selskaberne i koncernen. Aktiviteterne kan således føres tilbage til Nykredit og den enkelte medarbejder. Derfor skal al færden på internettet, sociale medier mv. foretages med omtanke og inden for de rammer, som er forenelige med at handle som loyal repræsentant i Nykredits navn.