

Politik for sund virksomhedskultur

November 2025

Godkendelsesprocedure, dokumentansvar og publicering

Godkendt af bestyrelsen i

- Nykredit Realkredit A/S (d. 5. november 2025)
- Nykredit A/S (d. 5. november 2025)
- Totalkredit A/S (d. 3. november 2025)
- Nykredit Bank A/S (d. 3. november 2025)
- Nykredit Leasing A/S (d. 11. november 2025)
- Nykredit Mægler A/S (d. 30. oktober 2025)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 31. oktober 2025)

Efter forudgående behandling i

- Risikokomiteén

Dokumentansvar:

Søren Hoffmann Christiansen, SHC

Enhed:

Jura og Skat, Koncernjura

Publicering:

Den dokumentansvarlige sørger for at dokumentet umiddelbart efter godkendelse bliver publiceret på:

	På dansk	På engelsk
PolicyPortal	✓	
Intranet - Onboardingportalen	✓	
Nykredit.com	✓	✓

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund og formål	4
2. Målgruppe og målsætning	4
2.1 Målgruppe	4
2.2 Målsætning og principper	4
3. Sådan fremmer og fastholder vi en sund virksomhedskultur	4
3.1 Nykredit Adfærd	4
3.2 Interessekonflikter	5
3.3 Nultolerance mod korruption og bestikkelse mv.	6
3.4 Fælles ansvar for at reagere på uønsket adfærd	6
3.5 Øvrige etiske og faglige standarder	6
4. Konsekvenser ved overtrædelse af politikken	6
5. Direktionens ansvar for at sikre synliggørelse og efterlevelse	6
6. Tilsyn og Rapportering	6
BILAG: Relevante politikker	8

1. Baggrund og formål

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed § 70 a har bestyrelserne i Nykredit-koncernens selskaber vedtaget denne politik, som skal sikre og fremme en sund virksomhedskultur blandt alle ansatte i Nykredit.

Politikken skal bidrage til at sikre en balance i det daglige arbejde med forståelse for, at vi driver virksomhed for at skabe et markedskonformt afkast, og at det indebærer at tage velovervejede risici, men at det ikke må ske på bekostning af, at Nykredit drives ansvarligt. Politikken beskriver de overordnede rammer for at fremme en sund virksomhedskultur i Nykredit, samt de etiske og faglige standarder, som Nykredit-koncernen vil kendetegnes ved.

Politikken står ikke alene. Den suppleres af Nykredits Code of Conduct, der fastsættes af direktionen og afstemmes med politik for sund virksomhedskultur. Derudover suppleres og understøttes politikken af de øvrige af bestyrelsen fastsatte politikker for Nykredit-koncernen, se bilag 1.

2. Målgruppe og målsætning

2.1 Målgruppe

Politik for sund virksomhedskultur omfatter alle medarbejdere og ledere i Nykredit-koncernen i såvel faste stillinger som på del- og fuldtid samt i midlertidige stillinger.

2.2 Målsætning og principper

Nykredit er landets største långiver – den største til boligejerne og en af de største til små- og mellemstore virksomheder, til landbruget og til ejendomsbranchen. Og vi er ejet af en forening, der repræsenterer kunderne. Det medfører et særligt ansvar for at drive forretning til gavn for kunderne og samfundet. Samfundsansvaret er en central del af Nykredits strategi: Vi vil være hele Danmarks foreningsejede og samfundsansvarlige finansielle virksomhed.

Det stiller krav til Nykredits ledelse og medarbejdere, der skal kunne agere ansvarligt i forhold til kunder og samfund. Og det kræver en kultur, hvor såvel ledere som medarbejdere løbende taler om og justerer adfærd og praksis og udfordrer hinanden, så vi til enhver tid har en ansvarlig forretningspraksis, vi kan forklare og forsvare over for kunderne, samfundet og os selv.

En *ansvarlig forretningspraksis* og en *tryk og åben kultur* er derfor de to overordnede principper, der skal sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Nykredit. Enhver medarbejder har et ansvar for at gøre opmærksom på, hvis medarbejderen i sit daglige arbejde vurderer, at Nykredits forretningspraksis kan opleves som upassende eller i værst fald uansvarlig, så de forretnings- og adfærdsmæssige justeringer tages, hvor der er behov.

3. Sådan fremmer og fastholder vi en sund virksomhedskultur

Medarbejderne er Nykredits væsentligste aktiv og afgørende for at Nykredit kan opfylde sin målsætning om en sund virksomhedskultur.

3.1 Nykredit Adfærd

De overordnede principper om en ansvarlig forretningspraksis og en tryk og åben kultur understøttes i Nykredit af fire adfærdskompetencer, som udstikker retningen for den virksomhed, Nykredit vil være som en foreningsejet arbejdsplads. De er pejlemærker for en adfærd, der bidrager til en sund virksomhedskultur. Og det er den adfærd, vi ønsker, skal gennemsyre alt, vi gør - og som vi bliver målt på løbende, uanset hvor i Nykredit vi har vores daglige gang. Vi kalder det Nykredit Adfærd

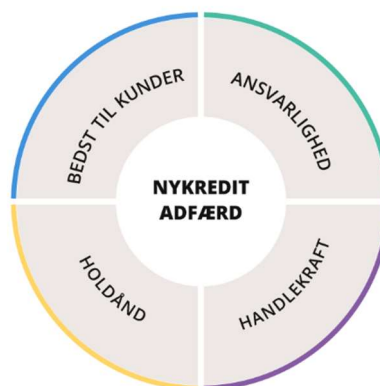
Nykredit Adfærd

Bedst til kunder - vi skal være kundeorienterede, empatiske og proaktive.

Holdånd – vi skal samarbejde, være inkluderende og nysgerrige.

Ansvarlighed – vi skal kunne forklare og forsvare vores valg og handlinger i den daglige opgaveløsning.

Handlekraft - vi skal skabe resultater, tage initiativ og være forandringsparate.



Som led i at efterleve Nykredit Adfærd, skal medarbejdere for at fremme en sund virksomhedskultur:

- Værne om Nykredit og Nykredits seks løfter til omverdenen.
- Varetage deres respektive ansvarsområder professionelt og undgå interessekonflikter.
- Forstå og medvirke til at styre og overvåge de risici, som er forbundet med deres daglige arbejde.
- Overholde gældende lovgivning, markedsstandarder og interne regler på alle områder, hvor Nykredit agerer eller er repræsenteret.

3.2 Interessekonflikter

For at understøtte Nykredit Adfærd er det afgørende, at medarbejdere aktivt undgår og håndterer interessekonflikter. Ved en interessekonflikt forstås en situation, hvor to parter har modsatrettede interesser. Dette afsnit beskriver, hvordan vi i Nykredit identificerer, håndterer og forebygger interessekonflikter som en integreret del af vores daglige adfærd og kultur.

Identificering og håndtering af interessekonflikter

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, medarbejdernes og andre kunders interesser. Medarbejdere skal, hvis de bliver bekendt med forhold, der kan siges at udgøre en interessekonflikt, orientere deres chef og compliancefunktionen, der herefter afgør, hvordan situationen skal håndteres. Dette gælder både aktuelle og potentielle interessekonflikter. Nykredits medarbejdere må ikke involveres i sager, hvor medarbejderen har en personlig interesse. Sager, hvor en medarbejder kan komme i interessekonflikt, flyttes til en anden medarbejder.

Oplysning til kunder om interessekonflikter

I de situationer, hvor en aktuel interessekonflikt ikke kan undgås - og der er risiko for, at kunders interesser skades - skal Nykredit som en sidste udvej informere kunden om interessekonfliktens generelle indhold og/eller kilder og de foranstaltninger, der er truffet for at mindske disse risici

Forebyggelse af interessekonflikter

Effektiv forebyggelse af interessekonflikter er afgørende for at beskytte Nykredit og Nykredits kunder og samarbejdspartnere. Forebyggelse af interessekonflikter understøttes i Nykredit af koncernens organisering, herunder risikostyringsmodellen Three lines of defence, af regler og procedurer i koncernens politikker, retningslinjer, forretningsgange mv., samt af uddannelse af medarbejdere med henblik på at sikre den nødvendige viden om interessekonflikter.

¹ Nykredit Bank og Nykredit Portefølje Administration er som henholdsvis pengeinstitut og investeringsforvaltningsselskab underlagt yderligere regler om interessekonflikter. Disse særlige forhold er omtalt separat i politik for interessekonflikter for Nykredit Bank og Conflicts of Interest Policy for Nykredit Portefølje Administration samt Direktionens retningslinjer for interessekonflikter

3.3 Nultolerance mod korruption og bestikkelse mv.

Nykredit har nultolerance mod korruption og bestikkelse, og vi understøtter og medvirker under ingen omstændigheder til aktiviteter, der kan indebære hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet. Forebyggelse af økonomiske kriminalitet er et nøgleområde i Nykredit.

3.4 Fælles ansvar for at reagere på uønsket adfærd

Alle medarbejdere har ansvar for at kontakte enten leder, HR eller tillidsrepræsentantsystem, hvis der observeres eller er mistanke om uønsket adfærd eller praksis.

Nykredit har desuden en whistleblower-ordning, hvor ansatte i Nykredit-koncernen anonymt kan indberette mistanke om uregelmæssigheder, overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering, øvrig lovgivning eller Nykredits politikker og retningslinjer. Information om whistleblower-ordningen findes på Nykredits intranet.

3.5 Øvrige etiske og faglige standarder

Nykredit-koncernens forretningsmodel indebærer, at vi driver virksomhed på en række områder, hvor lovgivningen om god skik mv. stiller krav til vores daglige adfærd. Dette har Nykredit suppleret med at tilslutte os en række danske og internationale standarder og aftaler blandt andet med det formål at øge vores fokus på ærlighed og integritet i det daglige arbejde:

- UN Global Compact
- FN's principper for ansvarlig bankdrift (PRB).
- FN's principper for ansvarlige investeringer (PRI).
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder
- FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv.
- Anbefalinger for god Selskabsledelse fra Komitéen for god selskabsledelse

4. Konsekvenser ved overtrædelse af politikken

Denne politik indeholder de overordnede principper for at fremme en sund virksomhedskultur i Nykredit-koncernen. Ved overtrædelser af politikken, der samlet set vurderes væsentlige for Nykredits virksomhed, skal bestyrelsen orienteres uden unødigt ophold.

Overtrædelse af politikken kan få konsekvenser for den enkelte leder eller medarbejders ansættelsesforhold. Hvis en medarbejder ved sin overtrædelse af politikken begår kriminalitet, anmeldes det til rette myndighed

5. Direktionens ansvar for at sikre synliggørelse og efterlevelse

Direktionen har et særligt ansvar for at efterleve og synliggøre de i denne politik fastsatte målsætninger og principper.

Direktionen skal sikre, at

- denne politik forankres og efterleves af medarbejderne, herunder at nye medarbejdere ved ansættelse bliver gjort bekendt med politikken, og
- procedurerne for at gennemføre og efterleve politikken er klare, veldokumenterede og transparente.

Direktionen gennemgår og godkender minimum én gang hvert kalenderår Nykredits Code of Conduct og sikrer, at indholdet heraf er afstemt med politik for sund virksomhedskultur.

6. Tilsyn og Rapportering

Bestyrelsen fører tilsyn med, at politikken implementeres, efterleves og fungerer efter hensigten. Bestyrelsen skal løbende og mindst én gang årligt vurdere, om politikken er betryggende i forhold til Nykredits forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som Nykredits aktiviteter drives under.

Direktionen skal sikre, at bestyrelsen kan opfylde sine forpligtelser igennem løbende rapportering og skriftlig evaluering af politikkens implementering i organisationen. Direktionen rapporterer minimum én gang årligt om politikkens implementering og efterlevelse.

Direktionen skal herudover sikre, at der er foretaget en tilstrækkelig opfølgning og kontrol på politikkens forankring i organisationen, således at bestyrelsesformanden kan redegøre for gennemførelsen og efterlevelsen af politikken i sin

beretning til selskabets øverste organ. Redegørelsen skal gennemgå politikens overordnede fokusområder og de tiltag, der er gennemført for at imødegå risici, som påvirker Nykredits kultur i negativ retning.

BILAG: Relevante politikker

Følgende politikker supplerer politik for sund virksomhedskultur og beskriver nærmere medarbejdernes forpligtelser på de enkelte områder:

- Compliancepolitik for Nykredit-koncernen
- Kreditpolitik for Nykredit Realkredit A/S og Nykredit Bank A/S
- Kreditpolitik for Totalkredit Erhverv
- Kreditpolitik for Totalkredit Privat
- Politik for likviditets- og markedsrisiko for Nykredit Portefølje Administration A/S
- Likviditetspolitik for Nykredit Bank A/S
- Likviditetspolitik for Nykredit Realkredit A/S
- Likviditetspolitik for Totalkredit A/S
- Lønpolitik
- Markedsrisikopolitik & Bestyrelsens retningslinjer for Totalkredit A/S
- Markedsrisikopolitik & Bestyrelsens retningslinjer for Nykredit Bank-koncernen
- Markedsrisikopolitik & Bestyrelsens retningslinjer for Nykredit Realkredit-koncernen
- Persondatapolitik
- Politik for bæredygtige investering
- Politik for data governance
- Politik for dataetik
- Politik for forebyggelse af hvidvask, finansiering af terrorisme og overtrædelse af finansielle sanktioner
- Politik for forsikringsmæssig afdækning i Nykredit-koncernen
- Politik for fossile brændsler
- Politik for håndtering af skat
- Politik for ikke-finansielle risici og bestyrelsens retningslinjer (koncernen)
- Politik for interessekonflikter
- Politik for kommunikation & marketing
- Politik for mangfoldighed og diskrimination
- Politik for modarbejdelse af korruption i Nykredit-koncernen
- Politik om styring af tredjepartsrisici i henhold til DORA og Outsourcing
- Politik for produkter og tjenesteydelser i Nykredit Realkredit-koncernen
- Politik for bæredygtighed og samfundsansvar
- Politik om krænkende adfærd, herunder mobning og chikane
- Risikopolitik for Nykredit-koncernen
- Sikringspolitik
- Vurderingspolitik for Nykredit Realkredit, Totalkredit og Nykredit Bank
- Whistleblowerpolitik for Nykredit-koncernen