

Nykredit



Code of Conduct

April 2020



Code of Conduct

Indledning	3
1. Forord ved koncernchef Michael Rasmussen.....	3
Compliance.....	3
2.1 Hvem er omfattet?.....	3
2.2. Compliance-politikken.....	3
2.3. Conduct Management.....	4
2.4. Samfundsansvar	4
Nykredit som arbejdsplads	4
3.1. Åben, ærlig og klar kommunikation.....	4
3.2. Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel	5
3.3. Diskrimination og chikane	5
3.4. Misbrug	5
3.5. Klima og miljø.....	5
3.6. Interessekonflikter og bierhverv	5
3.7. Tavshedspligt	6
3.8. 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. Insiderviden og markedsmanipulation	7
5.3. 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 øvrige 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 og gode oplevelser for vores kunder.

En Code of Conduct kan ikke tage højde for enhver tænkelig situation, som medarbejdere i Nykredit kan stå i. Der vil altid være dilemmaer forbundet med at drive finansiel virksomhed. Derfor har vi som ledelse i Nykredit også et ansvar for at sætte en klar retning for god kultur og adfærd, der sikrer, at alle medarbejdere i Nykredit åbent taler om forretningsetiske dilemmaer, så vi som ledelse kan agere i forhold til dem. Det arbejde har vores største bevågenhed og er en løbende proces uden begyndelse og slutning, som vi i alle led skal understøtte. Det arbejde betegner vi Conduct Management.

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

COMPLIANCE

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 sektioner, 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 for at sikre ansvarlig forretningsdrift og samfundstillid.

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

2.2. Compliance-politikken

Bestyrelsen i Nykredit Realkredit-koncernen har fastlagt følgende målsætninger og compliance-principper, som ledelse og alle medarbejdere til stadighed skal iagttage i forhold til Nykredits aktiviteter:

- Vi skal værne om Nykredit og de løfter, Nykredit har givet til omverdenen
- Vi skal som en del af kunde- og samfundsløftet understøtte Nykredits ambition om at være bedst til kunder ved at sikre tryghed og driftssikkerhed i vores processer samt ved at se muligheder i etablerede metoder og procedurer samt de compliance-regler, som Nykredit er underlagt

- Vi skal understøtte ejer- og investorløftet ved at værne om og beskytte koncernens værdier og aktiver
- Vi skal være bevidste om Nykredits status som SIFI-institut og det samfundsansvar, det medfører
- Vi skal overholde gældende lovgivning, markedsstandarder og interne regler på alle områder, hvor Nykredit agerer eller er repræsenteret
- Vi skal varetage vores respektive ansvarsområder professionelt og undgå interessekonflikter.

Politikken skal understøtte ønsket om en ærlig og etisk adfærd i Nykredit samt fremme en kultur, hvor åbenhed og bevidsthed om compliance-risici og håndtering heraf er en selvfølge.

2.3. Conduct Management

Omverdenen skal til enhver tid have tillid til Nykredit. Det kræver, at vi er en virksomhed, hvor vi åbent drøfter og handler på de risici og dilemmaer, der kan opstå, når man driver finansiel virksomhed.

Det indebærer også at sørge for et tillidsfuldt miljø, hvor ledelsen sætter en klar retning for god kultur og adfærd, som den enkelte forretningsenhed kan handle inden for. Nykredits løbende arbejde med Conduct Management skal skabe en struktureret ramme, så forretningen i alle led er bedst muligt rustet til at løfte ansvaret med at identificere dilemmaer, drøfte dem og handle på dem. Conduct Management er ikke et arbejde med en klar begyndelse og en klar afslutning, men en virksomhedskultur, som vi aktivt skal understøtte og følge op på med en struktureret indsats. Den enkelte leder og medarbejder forventes aktivt at bidrage til, at dilemmaer i bred forstand, bliver identificeret og drøftet, og at de nødvendige forretnings- og adfærdsmæssige justeringer tages.

2.4. Samfundsansvar

Nykredit vil bidrage til en langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling af samfundet, og samfundsansvar er 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.

NYKREDIT SOM ARBEJDSPLADS

3.1. Åben, ærlig 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 opræder 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 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 og talenter samt at udvikle og fastholde disse. I Nykredit prioriterer vi samtidig udvikling og muligheder for de eksisterende medarbejdere, der vil og kan. Det er vores medarbejderløfte.

3.3. Diskrimination og chikane

Nykredit 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 og en 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. 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. Klima og miljø

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.

3.6. Interessekonflikter og bierhverv

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 Compliance, 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 der 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, deltidslandbrug mv., ikke giver anledning til interessekonflikter, vurderes bierhvervets forenelighed med ansættelse i Nykredit af nærmeste leder og HR.

Der gælder dog andre regler for den øverste ledelse i Nykredit, idet adgangen til et bierhverv for disse er reguleret i Lov om finansiel virksomhed. Ligeledes vurderes det også konkret fra sag til sag, hvorvidt eksempelvis privat besiddelse af investeringsejendomme giver anledning til interessekonflikter.

3.7. Tavshedspligt

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

3.8. Whistleblowerordning

Vi opfordrer alle medarbejdere til at dele en eventuel mistanke om uregelmæssigheder, kriminelle handlinger, overtrædelse eller potentielle overtrædelser af finansiel 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 skabe overblik, muligheder og tryghed for vores kunder. Vi vil engagere os i, hvad de drømmer om, og hvad der bekymrer dem – så vi sammen kan finde de rigtige løsninger. 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 finansiel 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 hidrører 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-læring med medfølgende tests om forebyggelse af hvidvask, korruption 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

At Nykredit passer godt på kundernes data, er afgørende for deres tillid til os. Medarbejderne 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-læring 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 også etableret en gavepolitik, der sætter tydelige rammer for medarbejdernes muligheder for at give og modtage gaver.

5.2. Insiderviden og markedsmanipulation

Som medarbejder kan man få adgang til oplysninger, der ikke er offentligt tilgængelige, og som kan påvirke de finansielle markeder. Koncerndirektionen 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 områder, så misbrug af insiderviden og markedsmanipulation undgås. Der er endvidere etableret løbende undervisning til imødegåelse af markedsmisbrug for enheder, der har særlig berøring med kapitalmarkederne og fortrolig viden.

5.3. 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.

5.4. 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.