

# Politik for sund virksomhedskultur

## Indhold

1. Formål og indhold.....	2
2. Overordnet holdning .....	3
3. Hensigtsmæssig adfærd .....	3
4. Risiko tilgang.....	4
5. Kreditrisici .....	4
6. Hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet.....	5
7. Korruption og bestikkelse .....	5
7.1 Kunder .....	5
7.2 Leverandører.....	6
8. Interessekonflikter og funktionsadskillelse .....	6
9. Brug af intern viden .....	6
10. Dataetik og datasikkerhed .....	7
11. Kundeklager .....	7
12. Kontrol, rapportering og ajourføring.....	8
13. Godkendelse .....	8

## 1. Formål og indhold

Dette bilag gælder for :

Jyske Bank A/S  
Jyske Realkredit A/S  
Jyske Finans A/S

JIFM A/S er delvist omfattet af politikken. Da selskabet ikke yder kreditter samt ikke er omfattet af hvidvaskloven, er selskabet ikke omfattet af de relevante afsnit. Se også specifik bestemmelse i afsnittet om interessekonflikter.

Kun Jyske Bank A/S er omfattet af lov om finansiel virksomhed §70 a. Ligesom datterselskaberne har egne procedure for opfølgning og afrapportering på sund virksomhedskultur.

Jyske Bank-koncernen (herefter Jyske Bank) er en finansiel koncern med udgangspunkt i Danmark.

Jyske Bank rådgiver om og leverer produkter til

- o Privatkunder, private banking kunder og erhvervs-kunder i Danmark
- o Større udenlandske erhvervs-kunder med relation til Skandinavien
- o Danske og udenlandske finansielle og institutionelle kunder
- o Privat- og erhvervs-kunder fra Skandinavien indenfor udvalgte niches.

Rådgivning og produkter leveres til kunder gennem fysiske afdelinger i Danmark, gennem online løsninger samt gennem direkte salg og rådgivning. For at understøtte kunders samt egne forretningsbehov i Euro-området har Jyske Bank tillige en afdeling i Hamborg.

Jyske Bank er bevidst om de risici, der er for at blive anvendt i forbindelse med økonomisk kriminalitet af kunder eller samarbejdspartnere. Selvom en relativ lille andel af kundeforhold og transaktioner sker på tværs af landegrænser, er dette et særligt opmærksomhedspunkt, da overblik og opfølgning på disse kunders aktiviteter kan være sværere at følge end i Danmark.

Jyske Bank vil altid overholde den til enhver tid gældende lovgivning, ligesom den lever op til de forventninger, dens interessenter med rette må have til Jyske Bank.

Formålet med denne politik er at sikre og fremme en sund virksomhedskultur, der er præget af høje etiske og professionelle standarder. Politikken giver overordnede retningslinjer, der rammesætter en ansvarlig og fornuftig adfærd for Jyske Banks medarbejdere. Disse forhold beskrives yderligere i andre politikker og forretningsgange.

Politikker og underliggende forretningsgange udformes, så de understøtter en sund virksomhedskultur i praksis gennem tydelige retningslinjer i samspil med Jyske Banks tilgang med værdibaseret adfærd og ledelse - som modvægt til regelstyring og kontrol.

Da Jyske Bank består af flere selvstændige datterselskaber, og har medarbejdere fordelt på lokationer over hele landet, samt i en række specialiserede funktioner, vil der være en iboende risiko for uensartede subkulturer. Dette mitigeres blandt andet ved at den overvejende del af Jyske Banks politikker og forretningsgange relateret til sund virksomhedskultur, samt uddannelse heri, er ensartet for Jyske Bank A/S og omfattede datterselskaber, ligesom opfølgning af centrale dele af denne politik også sker

på tværs af omfattede selskaber.

Politik for sund virksomhedskultur er tillige en følge af §70 a i Lov om Finansiell Virksomhed.

## 2. Overordnet holdning

Jyske Bank har et princip om ikke at acceptere at blive misbrugt ved udøvelse af økonomisk kriminalitet - herunder hvidvask, terrorfinansiering, skatteunddragelse, udbyttensvindel, socialt bedrageri, korrupsion, bestikkelse og andre ulovligheder.

Jyske Bank har en ambition om at drive en virksomhed, der optræder ansvarligt, efterlever sit samfundsansvar og de forventninger samfundet har til en koncern som vores – og der er derfor en "nul-tolerance" for bevidste brud på dette princip.

Ingen kunde eller anden forretningspartner er så god eller vigtig, at Jyske Bank går på kompromis med dette princip, som til enhver tid sættes højere end indtjening.

Jyske Bank har derfor et princip om ikke at indgå i kundeforhold, hvor der ikke er et klart og lovligt formål med samarbejdet.

## 3. Hensigtsmæssig adfærd

Beslutninger og adfærd i Jyske Bank bygger på vores værdier.

- Sund Fornuft
- Hæderlighed
- Handlekraft
- Ligeværd
- Udhøjtidelighed

Værdierne er ledetråde, som binder Jyske Bank sammen og styrer handlinger i samspillet med hinanden og over for andre aktører. Værdierne udtrykker den kultur og den praksis, der er opbygget i Jyske Bank.

Jyske Bank understøtter åben kommunikation, og ønsker beslutningsprocesser, der tilskynder en tilpas bred inddragelse af synspunkter.

Jyske Bank ønsker samtidig at være transparent – både internt som eksternt.

Jyske Bank offentliggør derfor relevante politikker og data, ligesom der samarbejdes med relevante myndigheder – både i henhold til tilsyn, procedurer og konkrete sager. Heri ligger også en anerkendelse af, at der kan ske fejl, og at Jyske Bank er nødt til at være åbne om fejl samt korrigere og lære af dem.

Det forventes, at Jyske Banks medarbejdere optræder med ærlighed og integritet.

Jyske Bank prioriterer, at alle medarbejdere på alle niveauer oplever at være en vigtig del af Jyske Bank. Der tilstræbes en kultur, der indbyder til åben og udhøjtidelig dialog mellem ledelse og medarbejdere da dette ses som væsentligt for at fastholde en sund kultur i virksomheden.

Jyske Bank gennemfører hvert år en medarbejderundersøgelse, hvor det udover en generel måling af medarbejdernes engagement bl.a. også vurderes, om Jyske Banks værdier efterleves, og man oplever en tilstrækkelig psykologisk tryghed til at sige sin mening. En medarbejder kan også anvende Jyske Banks whistleblowerordning.

En sund virksomhedskultur starter hos Koncernbestyrelsen, der forpligter sig til med passende mellemrum at evaluere egen adfærd og tilgang til dette væsentlige emne. Værdier og mere etiske dilemmaer inddrages også i Jyske Banks interne lederudviklingsforløb.

Jyske Bank arbejder herudover ud fra nogle overordnede styringsprincipper om

- rentabel vækst
- orden i eget hus
- kundetilfredshed

Disse vægtes ligeværdigt. Dermed sikres især, at en evt. vækst ikke sker på et uhensigtsmæssigt eller usundt grundlag.

Herudover afstår Jyske Bank fra aggressive salgskonkurrencer, direkte resultatafhængig løn o.l., som kan forlede medarbejdere til en kortsigtet og uhensigtsmæssig adfærd i relation til kunderådgivning, kreditgivning og indbyggede kontroller i dagligdagen.

#### 4. Risiko tilgang

I Jyske Bank har vi en risikobaseret, konservativ, systematisk tilgang til risiko i alle væsentlige aktiviteter. Dette på tværs af risikotyper og -kategorier, så vi sikrer en passende risikostyring i form af mitigerende foranstaltninger, retvisende opgørelser, løbende overvågning og rettidig rapportering af såvel finansielle som ikke-finansielle risici. Dette med henblik på at sikre, at den af bestyrelserne fastlagte risikostrategi og risikoappetit overholdes.

Det er derfor væsentligt for Jyske Bank at have en sund risikokultur, som er kendetegnet ved åbenhed og ansvarlighed, hvor medarbejdere tør tale om risici og en indlejret risikobevindsthed, hvor risikovurderinger indgår som en naturlig del af beslutningsprocesser på alle niveauer.

Til understøttelse heraf, er der for Jyske Bank A/S nedsat et tværorganisatorisk 'Risikoudvalg' med reference til direktion – herunder et forum for ikke-finansielle risici. Disse skal bidrage til en tilstrækkelig og effektiv risikostyring på tværs af risikotyper og -kategorier .

#### 5. Kreditrisici

Jyske Bank vil være kendt for en høj kreditkvalitet, -bonitet og -risikostyring blandt de bedste i sektoren.

Kreditrisici påtages, hvis det gennem individuel kreditbehandling kan dokumenteres eller sandsynliggøres, at en række forhold er opfyldt; herunder gældsserviceringsevne, -vilje og tilstrækkelig sikkerhedsstillelse, samt en passende risikojusteret indtjening.

Der tilstræbes en diversificeret kreditportefølje, og selskabernes kreditpolitikker angiver nærmere retningslinjer herfor.

Al kreditgivning skal ske på baggrund af god og rettidig rådgivning af kunderne, og Jyske Banks tab må ikke være uforholdsmæssigt store i forhold til Jyske Banks størrelse og udviklingen i det omgivende samfund.

Jyske Bank ønsker samtidig at fremme FN's 17 verdensmål og globale principper om bæredygtig udvikling ved blandt andet at understøtte finansiering af rentable miljø-, energi- og klimainvesteringer, der fremmer bæredygtig udvikling.

## 6. Hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet

Jyske Bank prioriterer højt at bekæmpe hvidvask, terrorfinansiering, fraud, sanktionsbrud og anden økonomisk kriminalitet og tager det ansvar meget alvorligt.

Jyske Bank målretter derfor sine aktiviteter overfor privatpersoner med et væsentligt tilhørsforhold til Danmark. Ved et væsentligt tilhørsforhold til Danmark forstås, at kunden enten har bopæl i Danmark, har fast ejendom i Danmark, har dansk statsborgerskab eller har væsentlige aktiver i Danmark.

Jyske Bank ønsker primært at rette sine erhvervsaktiviteter mod virksomheder med et væsentligt tilhørsforhold til Danmark. Ved væsentligt tilhørsforhold til Danmark forstås, at en væsentlig del af kundens aktiviteter foregår i Danmark, eller at de reelle ejere er bosiddende i Danmark eller har dansk statsborgerskab.

Der er etableret udførlige forretningsgange og processer, som medarbejderne i Jyske Bank skal efterleve og undervises i, herunder:

- Underretningspligt
- Undersøgelses- og notatpligt
- Kend dine kunder ("KYC") og gentagen kundekendskab (ODD)
- Opbevaring

Jyske Bank er agtpågivende ved komplicerede selskabskonstruktioner og ved kunders samhandel med højrisikolande. Ved unormale transaktionsforløb benyttes et forsigtighedsprincip i vurderingen af, om der skal ske underretning til Hvidvasksekretariatet.

Jyske Bank A/S ønsker at minimere kontanthåndteringen i Danmark, og har bl.a. derfor indskrænket mulighederne for kontanthævninger i Jyske Banks pengeautomater og kontanthåndtering i bankens afdelinger.

## 7. Korruption og bestikkelse

Jyske Bank tager afstand fra alle former for bestikkelse, korruption, nepotisme og andre uredelige forretningsmetoder.

Der er derfor etableret en forretningsgang med forventninger til alle medarbejderes adfærd i forhold til ydelser, der kan have karakter af bestikkelse eller korruption; både i de tilfælde, hvor man er modtager og de tilfælde, hvor man er giver.

Der er en klar forretningsgang, der tilkendegiver, hvilke typer af gaver, der må modtages og gives; herunder også et særligt fokus på leverandører af investeringsprodukter, jf. lovgivningen herom.

Hvis man som medarbejder oplever brud på dette princip eller forretningsgang, er det en klar forventning, at man som medarbejder melder det til sin ledelse eller bruger whistleblowerordningen.

### 7.1 Kunder

Risici relateret til korruption og bestikkelse forbundet med Jyske Banks kundeforhold behandles som en del af Jyske Banks procedurer for kundekendskab og hvidvaskbekæmpelse.

Jyske Bank har en risikobaseret tilgang ved kundeindskrivning (f.eks. i relation til politisk eksponerede personer og deres nærtstående), gennem gentagen kundekendskabsprocedurer (ODD) og gennem den løbende hvidvaskovervågning med henblik på at identificere transaktioner og adfærd, der indikerer korruption og/eller bestikkelse.

### 7.2 Leverandører

Jyske Bank har som målsætning at opbygge langsigtede relationer til sine leverandører. Der monitoreres med risikobaseret tilgang på de enkelte leverandøraftaler og forretningsforhold med afsæt i dokumenterede procedure.

Større leverandør-, outsourcingaftaler eller aftaler med større 3. parts risici indgås via et centralt dedikeret kontraktteam. Aftaleforhold, der indebærer outsourcing, større 3. parts risici eller andre væsentlige risici gennemføre udvidet due diligence og godkendelses procedure.

Alle leverandørforhold i Jyske Bank A/S, Jyske Realkredit og Jyske Finans opsamles og registreres i et centralt placeret register.

## 8. Interessekonflikter og funktionsadskillelse

Der er defineret politikker og forretningsgange, der beskriver, hvordan medarbejderne skal forholde sig i givne situationer, hvor der kan være en interessekonflikt. Disse skal sikre tilstrækkelig funktionsadskillelse og håndtering af interessekonflikter med det overordnede formål at minimere risici for svindel, svigt, fejl som følge af utilstrækkelig adskillelse af funktioner.

Interessekonflikter kan opstå hvor medarbejdere har personlige eller professionelle relationer med kunder, leverandører, samarbejdspartnere, modtagere af sponsorater med videre. Sådanne relationer kan kompromittere medarbejdernes habilitet, hvorfor der er etableret procedurer for hvordan medarbejdere skal agere, når inhabilitet opstår.

Dette betyder blandt andet at:

- Der er etableret procedure som sikrer tilstrækkelig funktionsadskillelse til minimering af interessekonflikter
- Medarbejdere skal søge om tilladelse til eventuelle bierhverv og specifikt forholde sig til mulige interessekonflikter
- Medarbejdere ikke må deltage i rådgivning af eller foretage kreditvurderinger på familie eller nære relationer
- Medarbejdere ikke må forpligte Jyske Bank A/S eller omfattede datterselskaber hvis denne har personlige eller professionelle relationer til modparten, som kan kompromittere medarbejderens habilitet (f.eks. på grund af egne eller nærtstående tillidshverv, ansættelser, frivillige aktiviteter, væsentlige kapitalandele, andre økonomiske eller politiske interesser med videre)
- Jyske Bank ikke anvender provisions- eller bonusløn baseret på salgsresultater eller andet, der kan skabe incitament hos medarbejderne til kortsigtede og/eller ensidige beslutninger
- Jyske Invest Fund Management har etableret procedure, som sikre at investorernes interesser varetages forud for andre hensyn

## 9. Intern viden

Jyske Bank vil være en troværdig og ansvarlig finansiel institution, og det kræver, at Jyske Bank ikke misbruger intern viden. Dette gælder derfor alle medarbejdere.

Intern viden defineres som specifik viden:

- som direkte eller indirekte vedrører en eller flere udstedere eller et eller flere finansielle instrumenter
- som ikke er blevet offentliggjort
- som mærkbart forventes at kunne påvirke kursen på disse finansielle instrumenter eller heraf afledte instrument, hvis den blev offentliggjort.

Det er ikke ulovligt at have intern viden, men det er strafbart at misbruge den, herunder at videregive den uberettiget.

Medarbejdere må aldrig bruge intern viden til at berige sig selv eller nærtstående, herunder ved handel med aktier eller andre finansielle produkter.

Medarbejdere skal derfor være opmærksom på håndteringen af den viden, de kommer i besiddelse af og behandle den med den nødvendige fortrolighed i relation til kunder, kolleger og øvrige opgaver.

Der er derfor etableret forretningsgange som beskriver medarbejderes håndtering af intern viden, herunder forpligtelser i forbindelse med arbejdsbetinget videregivelse heraf, oplysningskrav og offentliggørelse med videre.

Dertil er der for Jyske Bank A/S etableret en entydig governance med et 'disclosureudvalg' refererende til direktionen med henblik på at sikre en entydig og konsekvent identifikation og håndtering af intern viden relateret til Jyske Bank aktien, herunder at varetage adgangen til udsættelse af offentliggørelse af intern viden i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser herom.

## **10. Dataetik og datasikkerhed**

Jyske Bank behandler i stort omfang fortrolige oplysninger, herunder kunde- og personoplysninger. Størstedelen hidrører fra kunder, mens en mindre del relaterer til medarbejdere og andre grupper. Det er centralt i Jyske Banks arbejde og forretningspraksis, at kunder, investorer, medarbejdere og øvrige interessenter har tillid til, at personoplysninger og alle former for data behandles sikkert, ansvarligt og i overensstemmelse med gældende lovgivning. Jyske Bank arbejder ud fra grundlæggende databeskyttelsesretlige og etiske principper, som indarbejdes i retningslinjer, forretningsgange og processer med udgangspunkt i lav risikotolerance for brud på behandlingssikkerheden. Alle medarbejdere uddannes i deres rolle og ansvar i brugen af data og personoplysninger.

Der henvises i øvrigt til Politik for it-sikkerhed og Politik for dataetik

## **11. Kundeklager**

Jyske Bank tager henvendelser fra utilfredse kunder alvorligt, og behandler dem individuelt afhængigt af henvendelsens karakter.

I Jyske Bank A/S løses henvendelserne videst muligt i den relevante forretningsenhed på en måde, så kundens individuelle forhold kan tages i betragtning og kundetilfredsheden kan bevares.

Hvis sagen ikke kan løses på den måde, har kunden ret til at få behandlet sin sag som en klage hos den klageansvarlige og ved fortsat uenighed i Det Finansielle Ankenævn.

Forretningsenhederne og den klageansvarlige følger løbende op på antal, omfang og indhold i klager for at sikre, at eventuelle fejl og u hensigtsmæssigheder i behandlingen af kunderne rettes op

Datterselskaberne har tilsvarende egne procedure for håndtering af kundeklager

## **12. Kontrol, rapportering og ajourføring**

Koncernbestyrelsen fastlægger denne politik. Ajourføring finder sted årligt og Koncerndirektionen indstiller til Koncernbestyrelsen for godkendelse af eventuelle ændringer, ligesom Koncernbestyrelsen selv kan foranledige ændringer til politikken.

Politikken tiltrædes herefter helt eller delvist af de omfattede datterselskabers bestyrelser ved indstilling fra selskabets direktion.

Koncerndirektionen skal sikre, at den gældende lovgivning samt virksomhedens egne politikker og principper, der relaterer til denne politik, gennemføres og efterleves i organisationen.

Der finder løbende kontrol sted gennem stikprøvekontroller i relevante forretnings- og stabsenheder, i Compliance og ved den risikoansvarlige. Der er tillige et vedvarende fokus på kundeklager, ankenævns- og retssager. Dette sker for at monitorere og forbedre overholdelsen af lovgivning, politikker, forretningsgange og processer.

De væsentligste områder af Jyske Banks aktivitets- og risikoområder revideres herudover af Intern Revision.

Der sker en løbende rapportering på alle relevante forhold til Koncernbestyrelsen fra såvel Koncerndirektion, relevante forretnings- og stabsenheder som fra overvågningsfunktionerne. Ligesom der udarbejdes en årlig rapportering på efterlevelsen af politikken.

Koncernbestyrelsen fører derigennem tilsyn med, at Politik for sund virksomhedskultur efterleves. Dette tilsyn redegør Koncernbestyrelsesformanden for på den årlige generalforsamling.