

**Politik**

**for**

**sund virksomhedskultur**

---

30.01.2024

Dok. nr. 8v

## 1. Indledning

Banker er afgørende i et moderne samfund. Som en landsdækkende full-service erhvervs- og rådgivningsbank, med tre filialer i Tyskland, indtager Sydbank en vigtig rolle i det danske samfund. Samfundet har derfor en berettiget forventning om, at Sydbank varetager denne vigtige rolle, på bedst mulig vis.

Sydbanks politik for sund virksomhedskultur er udarbejdet for at sikre, at vi i Sydbank har, og bliver ved med at have, en sund virksomhedskultur. I det følgende vil vi derfor beskrive de overordnede rammer for, hvordan vi sikrer en sund virksomhedskultur i hele organisationen.

## 2. Risikobevidsthed

Sydbank udgør sammen med landets øvrige pengeinstitutter en vigtig del af Danmarks infrastruktur. Sydbanks ledelse og medarbejdere skal derfor være bevidste om, at der er forskellige risici, som banken og bankens medarbejdere skal være opmærksom på.

For at imødekomme disse risici har Sydbanks bestyrelse på baggrund af bankens strategiske målsætninger udstukket retningslinjer til direktionen, og der er vedtaget politikker for blandt andet kreditrisiko, likviditetsrisiko, markedsrisiko, hvidvaskrisiko, operationel risiko, forsikring og it-sikkerhed, hvor bankens "risikoappetit" er fastlagt.

En stor del af bankens risici udgøres af kreditrisici. Bankens aktiviteter i forbindelse med lån- og kreditgivning skal være baseret på god kunderådgivning. Rådgivningen skal sikre kunderne en sund og bæredygtig økonomi, hvor banken samtidig opbygger langsigtede relationer til kunderne. Sydbank skal have en betryggende kreditstyring, så banken ikke har større nedskrivninger og tab end lignende banker i Danmark.

Databehandling er et andet risikoområde, som banken og bankens medarbejdere i det daglige arbejde skal have fokus på. Det er afgørende for banken og kundernes tillid til banken, at databeskyttelsesreglerne overholdes.

Bankens medarbejdere skal også overholde bankens retningslinjer i forhold til it-sikkerhed. Bankens chief information security officer (CISO) sikrer, at banken er beskyttet bedst muligt i forhold til aktuelle trusler.

Endelig skal bankens medarbejdere og ledelse være opmærksom på, at banken kan blive misbrugt i forbindelse med hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet. Dette indebærer, at medarbejderne skal være opmærksomme på mistænkelige transaktioner og adfærd fra kunder og samarbejdspartnere.

Bankens medarbejdere er forpligtet til at overholde den finansielle lovgivning.

Sydbank har iværksat følgende tiltag for at sikre, at bankens medarbejdere har fokus på de nævnte risici, og generelt har kendskab til den finansielle lovgivning:

- Grundig oplæring af nye medarbejdere
- Løbende videreuddannelse af ledere og medarbejdere
- Beskrivelser af risici i politikker og forretningsgange
- Arbejdsbeskrivelser, der mindsker risici
- Interne kampagner, hvor medarbejderne gøres opmærksomme på risici

I den forbindelse er der fastlagt kontroller, rapportering og måling af, om fokus hos medarbejderne fastholdes:

- Forskellige interne kontroller i både 1. og 2. linje, så u hensigtsmæssig adfærd kan opdages og påtales
- Der udarbejdes kvartalsvis en rapport der beskriver bankens operationelle risici
- Det risikoansvarlige direktionsmedlem og de centrale områdedirektører gennemgår rapporten, og forholder sig til bankens operationelle risici
- Direktionen og bestyrelsen modtager kvartalsvis rapportering på kontroller og status på forskellige områder, fx på kredit-, risiko-, databeskyttelses-, compliance- og hvidvaskområdet

### 3. Hensigtsmæssig adfærd

Som nævnt i indledningen har Sydbank en vigtig samfundsfunktion. Det er afgørende for banken, at både samfundet og kunderne har tillid til Sydbank. For at sikre denne tillid skal bankens ledelse og medarbejdere i alle sammenhænge udvise hensigtsmæssig adfærd.

Sydbanks værdigrundlag er Dygtighed, Enkelhed og Professionelle relationer. Værdigrundlaget er uddybet i Sydbanks 10 leveregler.

Sydbanks relationer og rådgivning til kunderne skal altid være i overensstemmelse med lovgivningen. Det er ikke foreneligt med Sydbanks kultur og værdier at sætte profit før etik. Sydbank går hverken på kompromis med vores risikoprofil eller forretningsmæssige standarder. Bankens lønpolitik understøtter dette, således at tildeling af løn og bonus fremmer en sund og effektiv risikostyring.

#### 3.1. Medarbejderne

Medarbejderne er bankens væsentligste aktiv. Banken arbejder derfor løbende med at være en arbejdsplads med en sund virksomhedskultur og et godt og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Hvert andet år gennemføres en tilfredshedsmåling (SEU) blandt medarbejderne, som blandt andet afdækker, om der er en sund kultur og et godt arbejdsmiljø. Resultatet af undersøgelsen præsenteres for bankens ledelse og medarbejdere.

Direktionen sikrer, at politik for sund virksomhedskultur implementeres i Sydbanks daglige drift og efterleveres af medarbejderne. Der gennemføres løbende e-learning uddannelsesmoduler med relevante, aktuelle emner og lovgivning mv., hvor der internt i HR følges op på gennemførselsprocenten. Derudover igangsættes forskellige relevante interne kampagner med udgangspunkt i bankens politikker, herunder politik for sund virksomhedskultur, således at der løbende fastholdes fokus på både Sydbanks politikker og den sunde kultur i banken.

Direktionen sikrer, at nye medarbejdere ved ansættelsen bliver gjort bekendt med politik for sund virksomhedskultur. Nye medarbejdere får politikken tilsendt forud for ansættelsen, samt deltager i et introforløb, hvor de blandt andet bliver gjort bekendt med Sydbank som arbejdsplads, relevant lovgivning, politikker, forretningsgange og arbejdsbeskrivelser. I forlængelse af ansættelsen deltager alle nye medarbejdere i kurset "Sydbank og dig". På kurset indgår sund virksomhedskultur i indlæg fra både direktion og Compliance. På den måde sikres det, at også nye medarbejdere bliver gjort bekendt med bankens kultur og værdier.

Ledelsen forventer, at alle medarbejdere aktivt tager del i at holde fokus på sund virksomhedskultur.

### 3.2. Læring af fejl

Det kan ikke undgås, at der sker fejl i en travl hverdag. Det er dog afgørende, at eventuelle fejl adresseres og anvendes til læring. Hvis der opstår fejl, skal det undersøges hvorfor fejlen opstod, og det skal overvejes, om der skal ske ændring af arbejdsgange, så fejlen ikke sker igen.

Det er vigtigt, at medarbejderne straks forholder sig til, om nærmeste leder og/eller andre afdelinger i banken skal kontaktes, hvis en fejl opstår. Banken ønsker med basis i bankens værdier og politik en åben og ærlig kultur, præget af tillid og tryghed.

### 3.3. Interessekonflikt

Medarbejderne skal undgå interessekonflikter, da de kan skabe tvivl om bankens integritet og medarbejdernes kompetencer og adfærd. Er en medarbejder i tvivl om, hvorvidt der i en konkret situation er eller kan opstå en interessekonflikt, forventes det, at problemstillingen afklares med nærmeste leder.

Medarbejdere må fx ikke købe aktier i de kunder, som de rådgiver.

### 3.4. Gaver

Alle medarbejdere skal udvise stor forsigtighed, når de får tilbudt gaver. Et tilbud om at deltage i et arrangement kan også være en gave. Hvis man som medarbejder er i tvivl om, hvorvidt en gave kan modtages, skal medarbejderen straks rette henvendelse til Compliance.

Hvis en gave har en værdi over 750 kr., skal Compliance kontaktes.

### 3.5. Kommunikation og diskrimination

Alle kollegaer, kunder, forretningsforbindelser, samarbejdspartnere og andre interessenter skal i alle situationer behandles respektfuldt og i en ordentlig tone.

Hvis en kunde ikke er tilfreds med banken, skal rådgiver oplyse om muligheden for at klage til bankens klageansvarlige. Kunden kan klage til [klageansvarlig@sydbank.dk](mailto:klageansvarlig@sydbank.dk). Der rapporteres kvartalsvis om klager i OpRisk rapporteringen, der behandles i direktion, Risikoudvalg og bestyrelse.

Banken accepterer ikke diskrimination af kunder eller medarbejdere på grund af køn, etnisk baggrund, seksuel observans, religion eller alder, ligesom vi ikke tolererer mobning eller chikane.

### 3.6. Konkurrenceretlige regler

Sydbank konkurrerer med andre finansielle virksomheder om levering af finansielle ydelser til kunderne. Konkurrencen sker i overensstemmelse med de konkurrenceretlige regler. Det forventes af medarbejderne, at de under møder med andre banker og samarbejdspartnere har fokus på den konkurrenceretlige regulering, samt at medarbejderne straks afbryder kommunikation, der kan være i strid med konkurrencereglerne.

Fx må priser og vilkår ikke drøftes med andre finansielle virksomheder eller samarbejdspartnere.

### 3.7. Markedsmisbrug

Banken deltager aktivt i at hindre markedsmisbrug, både i relation til ulovlig udnyttelse af intern viden samt i relation til kursmanipulation. Dette er gældende i forhold til håndtering af intern viden i banken, hos ledelsen og medarbejderne samt i forhold til kundernes benyttelse af banken. Har en medarbejder mistanke om risiko for markedsmisbrug, skal medarbejderen straks kontakte Compliance.

### 3.8. Behandling af personoplysninger

Banken behandler hver dag mange personoplysninger. Det er afgørende, at medarbejderne er opmærksomme på, at oplysningerne behandles fortroligt, og i overensstemmelse med lovgivningen. Bankens Data Protection Officer (DPO) rapporterer kvartalsvis til direktion og bestyrelse om Sydbanks behandling og opbevaring af personoplysninger, de iværksatte foranstaltninger, interne kontroller og andre væsentlige forhold på persondataområdet.

Bankens medarbejdere må fx kun tillgå data, hvis der er et arbejdsbetinget behov herfor. Bliver en medarbejder opmærksom på et databrud, skal medarbejderen straks kontakte GDPR kvalitetssikring.

### 3.9. Skat

Banken tager sit ansvar i forhold til skat alvorligt. Det gælder såvel i forhold til bankens egen som kundernes skattebetalinger. Bankens rådgiver ikke om eller understøtter skatteunddragelse. Hvis en medarbejder er i tvivl om, hvorvidt banken direkte eller indirekte medvirker til skatteunddragelse, skal medarbejderen straks kontakte bankens skatteafdeling.

### 3.10. Hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet

Sydbank har stor fokus på bekæmpelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Medarbejdere med kundekontakt skal i forbindelse med etablering af kundeforholdet og i det løbende kundeforhold sikre, at principperne i bankens hvidvaskpolitik overholdes.

Alle medarbejdere har endvidere pligt til at være opmærksomme på mistænkelige transaktioner og adfærd fra kunder og samarbejdspartnere. Ved mistanke om risiko for hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet skal AML Transaktionsovervågning straks kontaktes.

Direktion og Bestyrelse modtager kvartalsvis rapportering på kontroller og generel status på hvidvaskområdet, så der kan foretages en vurdering af, om de ansatte udviser den ønskede adfærd.

### 3.11. Korruption og bestikkelse

Sydbank accepterer ikke nogen former for korruption eller bestikkelse, hverken i forhold til offentlige myndigheder eller samarbejdspartnere. Hvis en medarbejder oplever, at de selv eller en kollega bliver tilbudt bestikkelse, skal dette altid rapporteres til nærmeste leder. Se evt. også under punkt 3.4. Gaver.

### 3.12. Tilsyn og offentlige myndigheder

Banken er underlagt tilsyn af offentlige myndigheder. Sydbank er åben og transparent, og banken samarbejder med offentlige myndigheder, når de udøver deres tilsyn.

## 4. Åben kommunikation

Sydbank ønsker at fremme et miljø med åben kommunikation. Ledelsen forventer, at medarbejderne har en konstruktiv kritisk holdning til deres arbejde, og at de straks kontakter nærmeste leder, hvis de får kendskab eller mistanke om lovovertrædelser.

Hvis en medarbejder ikke ønsker at drøfte en problemstilling med nærmeste leder, er medarbejderne altid velkomne til at rette henvendelse til en leder i et andet ledelsesniveau.

Sydbank har derudover etableret en whistleblowerportal, som kan benyttes anonymt af bankens medarbejdere og eksterne parter. I whistleblowerportalen kan man indberette om fx overtrædelse af finansiel lovgivning eller virksomheders misbrug af konti.

Repressalier mod medarbejdere, som oplyser om kendskab eller mistanke om lovovertrædelser, eller som anvender bankens whistleblowerordning, accepteres ikke.

## 5. Bankens politikker

Sydbanks politik for sund virksomhedskultur er en del af bankens øvrige politikker. Emnerne i punkt 3 er yderligere beskrevet i blandt andet følgende politikker:

- Kreditpolitik
- Markedsrisikopolitik
- Politik for operationelle risici
- Politik for whistleblowerordning
- Politik for anti-korruption og bestikkelse
- Politik for håndtering af interessekonflikt
- Politik for forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering samt brud på sanktioner
- Likviditetspolitik
- Forsikringspolitik
- It-sikkerhedspolitik
- Politik for dataetik
- Adfærdskodeks
- Skattepolitik
- Lønpolitik

På baggrund af politikkerne er der udarbejdet forretningsgange og arbejdsbeskrivelser på de enkelte områder, hvor der er en mere udførlig og uddybende beskrivelse af de forskellige emner, herunder bankens forventninger til medarbejderne i forskellige situationer. Bankens politikker, forretningsgange og arbejdsbeskrivelser har derfor stor betydning for forståelsen af politik for sund virksomhedskultur.

Politikkerne og de tilknyttede forretningsgange og arbejdsbeskrivelser gennemgås mindst en gang om året af ledelsen og de enkelte områder, så både ledelsen og medarbejderne har fokus på disse risici. Alle politikker, forretningsgange og arbejdsbeskrivelser skal være opdaterede, relevante og operationelle. Det forventes, at alle medarbejdere aktivt medvirker til at forhindre, at banken handler i strid med politikkerne, herunder politik for sund virksomhedskultur. Hvis man som medarbejder oplever noget, der potentielt kan være i strid med bankens politikker, skal man altid underrette nærmeste leder.

## 6. Kontrol og ajourføring

Compliance og bankens risikoansvarlige kontrollerer løbende, om banken og bankens medarbejdere overholder lovgivningen, politikker, forretningsgange og arbejdsbeskrivelser.

Compliance kontrollerer derudover løbende, at de nævnte rapporteringer til direktion og bestyrelse foretages.

Intern revision foretager revision med fokus på de væsentligste områder af bankens compliance og risikostyring, herunder at der er forretningsgange og interne kontroller på de væsentligste aktivitetsområder, samt at disse efterleves.

Manglende overholdelse af bankens politikker og forretningsgange kan få ansættelses- og erstatningsretlige konsekvenser for bankens ledelse og medarbejdere.

Direktionen sikrer, at der minimum kvartalsvis sker rapportering fra 1. og 2. line til bestyrelsen. Derudover rapporteres resultatet af tilfredshedsmålingen blandt medarbejderne (SEU) til bestyrelsen hvert andet år.

Bestyrelsen fører tilsyn med, at politik for sund virksomhedskultur efterleves og fungerer efter hensigten. Derudover sikrer bestyrelsen, at der er overensstemmelse mellem denne politik og bankens øvrige politikker.

Bestyrelsen er ansvarlig for ajourføring af politik for sund virksomhedskultur, og bestyrelsen vurderer derfor løbende og mindst en gang om året, om politikken er betryggende og ajourført. I vurderingen indgår bankens aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som bankens aktiviteter drives under.

Bestyrelsesformanden redegør for gennemførelsen og efterlevelsen af politikken i beretningen til aktionærerne på bankens ordinære generalforsamling ved at gennemgå de overordnede fokusområder og de tiltag, der er gennemført for at imødegå risici, som påvirker kulturen i negativ retning.