

Politik for sund virksomhedskultur

Januar 2026

Ikrafttrædelse 20. januar 2026

Indhold

1. Indledning og formål	1
2. Værdier, adfærd og kommunikation	1
Bæredygtighed / ESG	1
Fokus på vores ledelses og medarbejderes risikobevidsthed	2
Hensigtsmæssig adfærd og tillid i vores organisation	2
Principper for acceptabel og uacceptabel adfærd for ledelse og medarbejdere samt disciplinære foranstaltninger, hvis overtrædelse sker	2
Åben kommunikation	3
Læring af fejl	3
3. Virkninger af politikken	3
4. Politikens gennemslagskraft i Sparekassen Danmark	4
5. Fastlæggelse og opdatering af politikken	4
6. Tilsyn med politikens implementering og efterlevelse	4
7. Årlig redegørelse fra bestyrelsen	4

1. Indledning og formål

I medfør af § 70a i lov om finansiel virksomhed skal et pengeinstitut have en skriftlig politik, som sikrer og fremmer en sund virksomhedskultur ("politikken").

Formålet med politikken er at efterleve lovens krav samt være med til at sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Sparekassen Danmark med henblik på at bidrage til at undgå, at Sparekassen Danmark overtræder den finansielle lovgivning eller bliver misbrugt til hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet.

Politikken supplerer sparekassens politik for hvidvaskrisiko, vederlagspolitik, politik for operationelle risici, politik for produktudvikling samt andre relevante politikker og retningslinjer.

Politikken fastlægger de overordnede rammer for, hvordan Sparekassen Danmark sikrer en sund virksomhedskultur i hele organisationen.

2. Værdier, adfærd og kommunikation

I Sparekassen Danmark vil vi ikke tolerere, at nogen i vores organisation overtræder, forsøger at overtræde eller medvirker til at overtræde den finansielle lovgivning, ligesom vi ikke vil medvirke til at blive brugt eller forsøgt brugt til hvidvask, finansiering af terrorisme og anden økonomisk kriminalitet.

Alle medarbejdere i sparekassen forventes at have en kritisk tilgang til mistænkelige forhold i deres virke og skal have reel mulighed for og kunne føle sig trygge ved at henvende sig til de øverste ledelsesniveauer angående kendskab til eller mistanke om mistænkelige forhold uden repressalier.

Medarbejdere uanset ansættelsesniveau forventes at handle i overensstemmelse med denne politik ved udførelse af deres virke i sparekassen. Der skal i den henseende ikke kunne udtales berettiget kritik af vores måde at drive pengeinstitut på, herunder vores medarbejderes adfærd.

Sparekassen Danmark er med til at sikre, at den vigtige rolle, som den finansielle sektor spiller i samfundet, tydeliggøres og konkretiseres i forbindelse med driften af sparekassen. Dette understøtter vi ved at have en virksomhedskultur, der fremmer, at medarbejderne har sunde værdier, herunder at de tør sige fra over for ledelsen og overfor kunder. Konkret fremmer vi denne kultur ved at understøtte åben kommunikation og mulighed for beslutningsprocesser, som tilskynder en bred inddragelse af synspunkter.

Bæredygtighed / ESG

Sparekassen Danmark er et dansk pengeinstitut med solid lokal forankring. Sparekassen har fokus på sin rolle i de lokalsamfund, hvor sparekassen er til stede, samt på interessenternes forventninger og krav til sparekassen. Sparekassens strategi skal sikre vækst og værdiskabelse for såvel sparekassen som lokalsamfundene.

Sparekassens tilknyttede fonde foretager - via modtaget garantrente fra sparekassen - uddelinger til almenyttige og almenvelgørende formål i de lokalområder, hvor sparekassen er repræsenteret. Dermed bidrager sparekassens indtjening til den bæredygtige udvikling i lokalsamfundene.

Da sparekassen hverken er en produktions- eller transporttungs virksomhed, vurderes det ikke, at sparekassens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold. Ikke

desto mindre er det forhold, som sparekassen forholder sig til, da det er vigtigt for sparekassen at agere bæredygtigt.

Sparekassen har besluttet en politik for at øge den kønsmæssige diversitet i sparekassens ledelse samt fastsat måltal herfor. Sparekassen har desuden besluttet en politik for mangfoldighed for bestyrelsen.

For at sikre, at ledelsens aflønning ikke knyttes til kortsigtede mål og driftsresultater, men derimod til en fokuseret langsigtet bæredygtig udvikling af sparekassen til gavn for interessenterne, anvender sparekassen aktuelt ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion.

Fokus på vores ledelses og medarbejderes risikobevidsthed

Vi bestræber os på at fremme risikobevidstheden blandt vores ledelse og medarbejdere i relation til finansiell lovgivning, hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Det skal være klart for alle i sparekassen – uanset ansættelsesniveau - hvad deres rolle i at sikre en sund virksomhedskultur er, ligesom det skal være klart for alle, hvilke risici for uhensigtsmæssig adfærd som er karakteristiske for sparekassens forretningsmodel.

Dette sikrer vi i Sparekassen Danmark ved at formidle bestyrelsens forventning om, hvilken virksomhedskultur vi ønsker at have, og hvilke risici vi har, samt ved at ledelse og medarbejdere har fokus på disse risici og aktivt medvirker til at forebygge overtrædelse af den finansielle lovgivning og uhensigtsmæssig adfærd.

Nye medarbejdere orienteres om politikken, og den indgår som et fast bilag til ansættelseskontrakten. Ved væsentlige ændringer af politikken bliver alle medarbejdere orienteret herom via sparekassens intranet.

Via sparekassens intranet bliver der løbende kommunikeret om ændringer i god skik og hvidvaskeregler mv., herunder sparekassens holdning hertil.

Hensigtsmæssig adfærd og tillid i vores organisation

Vi bestræber os på gennem vores kultur og værdier at fremme enhver hensigtsmæssig adfærd. Vi har som mål at skabe tillid i vores organisation, og vores medarbejdere skal altid kunne betro sig fortroligt til ledelsen, hvis der opleves uhensigtsmæssigheder, uden at medarbejderen udsættes for negative følger. Dette sikrer, at et potentielt problem bliver adresseret så tidligt som muligt, og at vores medarbejdere har tillid til, at henvendelser bliver behandlet i fortrolighed og uden frygt for repressalier. På denne måde reduceres også risici, der kan have operationelle og omdømmemæssige konsekvenser for os.

Principper for acceptabel og uacceptabel adfærd for ledelse og medarbejdere samt disciplinære foranstaltninger, hvis overtrædelse sker

Vi har principper for, hvad der i Sparekassen Danmark tolereres som acceptabel og uacceptabel adfærd for vores ledelse og medarbejdere med henblik på at undgå overtrædelse af den finansielle lovgivning og undgå hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. For eksempel er bestikkelse, korruption og misinformation af kunder uforeneligt med ansættelse i sparekassen.

Sparekassen har retningslinjer for screening af straffeattester for ledelse og medarbejdere. Retningslinjerne fastlægger, at der altid sker fremvisning af straffeattester ved nyansættelser uanset funktion, at der for særlige medarbejdergrupper fremvises straffeattester med et fast interval, samt at der for øvrige medarbejdere sker en løbende stikprøvekontrol. Derudover har ledelse og medarbejdere en forpligtelse til

at meddele det til sparekassen, hvis de senere måtte få en plettet straffeattest, hvilket kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

Sparekassen har procedurer for, at ledelse og medarbejdere løbende holdes opdateret om blandt andet reglerne for GDPR, it-sikkerhed, hvidvask samt om produkter og rådgivning (god skik) indenfor bolig-, investerings-, pensions- og forsikringsområderne mv.

Det er vigtigt for os, at den adfærd, som vi forventer af vores ledelse og medarbejdere, kommunikeres jævnligt, og at der kan være en åben dialog om, hvilken adfærd vi tolererer.

Åben kommunikation

I Sparekassen Danmark ønsker vi at fremme åben kommunikation om mistanke om overtrædelser af den finansielle lovgivning, både internt og i relation til myndigheder, overtrædelse af hvidvasklovgivning og mistanke om anden økonomisk kriminalitet begået af sparekassen, herunder af medarbejdere eller medlemmer af direktionen eller bestyrelsen.

Hvis en medarbejder gør opmærksom på mistanke om ulovlig eller uhensigtsmæssig adfærd hos os, sikrer vi, at det ikke må få negative konsekvenser for vedkommende. Det vigtigste er, at der aldrig må ske tilbageholdelse af information, hverken internt eller i relation til myndigheder.

Alle medarbejdere har mulighed for at gå til nærmeste leder eller direktionen med relevant information. Derudover har sparekassen etableret en Whistleblower-ordning, som medarbejderne har mulighed for at benytte. Anmeldelser i Whistleblower-ordningen skal altid foretages i god tro, og de kan foretages anonymt eller ikke-anonymt.

Bestyrelsen har besluttet en politik for produktudvikling, der har til formål at understøtte kundernes interesser og sparekassens forretningsstrategi under hensyntagen til relevant lovgivning, markedsstandarder mv. Ved udvikling af nye og ved ændring af eksisterende services, tjenesteydelser og produkter skal kreditdirektøren, den complianceansvarlige, den risikoansvarlige og den AML-ansvarlige altid spørges med henblik på, at alle relevante risici belyses.

Læring af fejl

Sparekassen arbejder ikke ud fra en nulfejlskultur. Vi har derimod procedurer, der sikrer, at når vi begår fejl, så skal vi også lære af dem, så vi reducerer risikoen for, at samme fejl sker igen. Det skal være klart for alle i organisationen, hvordan man skal registrere fejl, så der sikres videndeling. Den enkelte medarbejder er ansvarlig for åbent at kommunikere om operationelle hændelser, der kan medføre tab, har medført tab eller som kunne have medført tab.

Bestyrelsen har besluttet en politik for operationelle risici, hvor de overordnede principper for minimering af operationelle risici er fastsat som: åbenhed og kompetencer, forebyggelse, overvågning og kontrol samt afbøde.

3. Virkninger af politikken

Sparekassen fastsætter målsætninger for blandt andet: vækst i forretningsomfang, indtjening, kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed.

Selvom sparekassen har fokus på økonomiske resultater, så må det aldrig ske på kompromis af politikken for sund virksomhedskultur, herunder kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed.

Hvis ledelsen eller medarbejderne ikke efterlever politikken, kan det have ansættelsesretlige konsekvenser. Konsekvensen vil bero på en konkret vurdering af den enkelte hændelse.

4. Politikens gennemslagskraft i Sparekassen Danmark

Politikken skal gennemføres, dvs. implementeres i den daglige drift, og efterleves af alle medarbejdere og ledelsen. På denne måde sikres det, at politikken har gennemslagskraft i hele Sparekassen Danmark.

5. Fastlæggelse og opdatering af politikken

Bestyrelsen i Sparekassen Danmark er ansvarlig for at drøfte og fastlægge politikken.

Politikken fastlægges i overensstemmelse med Sparekassen Danmarks forretningsmodel og tager udgangspunkt i de elementer, der definerer den kultur, som sparekassen ønsker at have.

Bestyrelsen skal sikre, at den er i besiddelse af tilstrækkelig viden og erfaring til at kunne fastlægge politikken.

Bestyrelsen er ansvarlig for, at politikken opdateres løbende og mindst én gang årligt, hvor bestyrelsen skal vurdere, om politikken er betryggende i forhold til sparekassens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som sparekassens aktiviteter drives under.

6. Tilsyn med politikens implementering og efterlevelse

Bestyrelsen fører tilsyn med, at politikken implementeres, efterleves og fungerer efter hensigten.

Denne proces skal dokumenteres, for eksempel i form af en intern undersøgelsesrapport eller referater fra møder mellem direktion og bestyrelse.

7. Årlig redegørelse fra bestyrelsen

Bestyrelsesberetningen, der fremlægges på det ordinære repræsentantskabsmøde senest i april måned, skal redegøre for gennemførelsen og efterlevelsen af politikken ved at gennemgå politikens overordnede fokusområder og de tiltag, der er gennemført for at imødegå risici, som påvirker sparekassens kultur i negativ retning.

Således behandlet og godkendt på bestyrelsesmødet den 20. januar 2026.