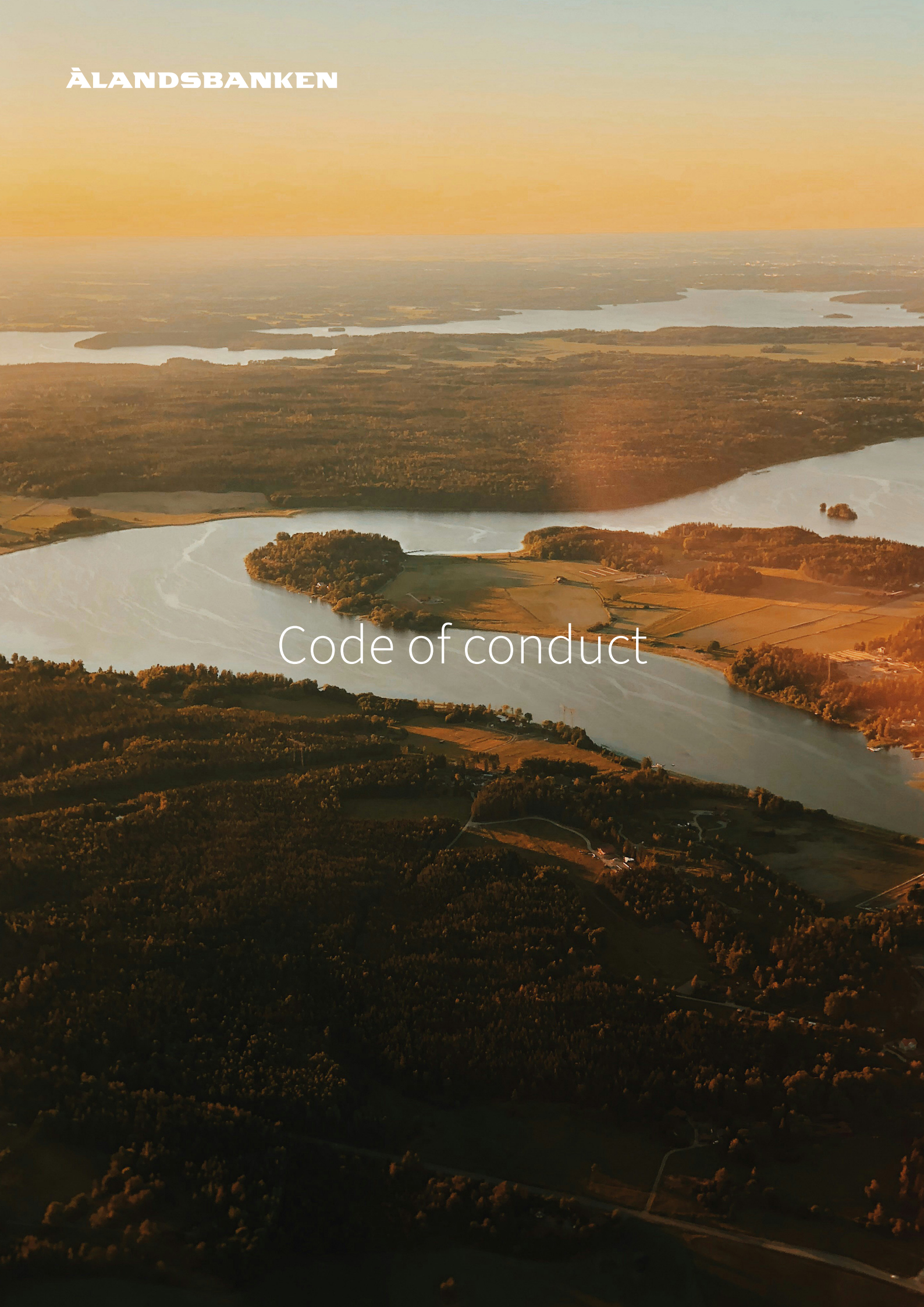


**ÅLANDSBANKEN**

# Code of conduct



# Code of conduct

## 1. Introduktion

### 1.1. Syfte och omfattning

Denna uppförandekod tydliggör hur Ålandsbanken-koncernen arbetar och hur vi styr våra affärer och relationer på ett ansvarsfullt sätt. Våra grundläggande värderingar som ansvarsfull aktör har varit en riktgivande faktor i vårt agerande och vår verksamhet allt sedan år 1919.

Uppförandekoden omfattar alla anställda inom Ålandsbanken-koncernen, från medarbetare till ledningsgrupp och styrelse, då samma höga etik och moral ska genomsyra verksamheten i hela koncernen. Uppförandekoden gäller vårt agerande som arbetsgivare och medarbetare, samt våra relationer till våra kunder, ägare, investerare, leverantörer och samarbetspartners.

Denna uppförandekod ger inte svar på hur anställda ska agera i alla tänkbara situationer. Vid bedömning av det etiska agerandet i en enskild situation kan följande tre frågor ställas:

- Kan en ärlig och fullständig beskrivning av åtgärden i fråga ges åt chef och kollegor?
- Kan en ärlig och fullständig beskrivning av åtgärden i fråga ges åt kund och samarbetspartners?
- Kan en ärlig och fullständig beskrivning av åtgärden ges åt Finansinspektionen, övriga myndigheter och media?

Ålandsbankenkoncernen har även upprättat en särskild uppförandekod för leverantörer och samarbetspartner, och alla anställda som ingår avtal för Ålandsbankenkoncernens räkning är skyldiga att säkerställa att samtliga motparter omfattar uppförandekoden för leverantörer.

Denna uppförandekod revideras årligen eller vid behov. VD äger ansvaret över att, vid behov, ta fram instruktioner inom specifika områden och sektorer. VD säkerställer också tillräcklig struktur inom organisationen för att den här uppförandekoden ska kunna omfattas i praktiken.

### 1.2. Regulatoriskt ramverk

Denna uppförandekod utgår från gällande externa och interna regelverk, föreskrifter, riktlinjer och internationella standarder för ansvarsfull verksamhet, så som FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (FN Global Compact) och finsk kod för bolagsstyrning.

Ålandsbankens interna regelverk består av policydokument, riktlinjer och arbetsbeskrivningar som

koncernens anställda förväntas ta del av och följa, utgående från sina arbetsuppgifter.

Grunden för vårt uppförande som en ansvarsfull aktör utgörs av våra värderingar, gällande regelverk samt vårt engagemang till flera globala initiativ så som:

- FN:s principer för ansvarsfulla placeringar (UNPRI)
- FN:s principer för ansvarsfull bankverksamhet (UNEP FI)
- Net Zero Banking Alliance
- Climate Action 100+

## 2. Ålandsbankens arbetssätt

### 2.1. Våra värderingar och vår företagskultur

Ålandsbankenkoncernens värdeord är ambitiöst, personligt och ansvarsfullt. Vår verksamhet ska bedrivas hållbart på ett långsiktigt sätt, såväl finansiellt som socialt och miljömässigt. För oss är mångfald, jämställdhet och lika villkor en självklarhet. Vi tar vår företagskultur på allvar, och vi ser hur vår kultur bidrar starkt till vår kundlojalitet, vår tillväxt och vår attraktivitet som arbetsgivare.

Koncernens grundläggande värderingar och arbetssätt kan beskrivas enligt punkterna nedan:

- Vi behandlar kunder rättvist.
- Vi eftersträvar långsiktiga relationer med våra kunder.
- Vi värderar kompetens.
- Vi kommunicerar rakt och ärligt.
- Vi behandlar varandra med respekt.
- Vi eftersträvar lönsamhet i det vi gör, utan att ge avkall på regelbundenhet.
- Vi styr verksamheten genom att sätta tydliga mål.
- Vi delegerar ansvar och befogenheter, men begränsar informationen till de som behöver den i sina arbetsuppgifter.
- Vi ser alltid framåt och söker kreativa lösningar inom ramen för gällande regelverk och med beaktande av kundens bästa.
- Vi ansvarar alla för en positiv arbetsmiljö.
- Vi agerar enligt våra gemensamma värdeord.

En stor medvetenhet och ett brett engagemang för hållbarhet bland medarbetare inom organisationen ger oss goda förutsättningar för regelefterlevnad och kontinuerlig utveckling inom området. Våra värderingar och etiska riktlinjer är ett uttryck för ett gemensamt förhållningssätt och ska genomsyra verksamheten och vara grunden i det dagliga arbetet.

## 2.2. Anställd på Ålandsbanken

Som anställda förväntas vi utföra våra uppgifter och ta ansvar för att förstå, prioritera och leverera vad som förutsätts av oss i vår roll, tillsammans med våra team och andra i organisationen.

Alla anställda ska bemötas med respekt och värdighet. Vi ska vara en trygg arbetsplats som på lika villkor skapar förutsättningar för utveckling och långsiktiga relationer, både internt och externt.

Mångfald och inkludering är grunden för att varje anställd kan blomstra utifrån sina egna förmågor, kvalifikationer, erfarenheter och förutsättningar.

Alla anställda ska ha samma tillgång till utveckling och karriärmöjligheter, oavsett kön, etnisk bakgrund, språk, religion eller annan övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, familjeförhållande, ålder, sexuell läggning, könsidentitet eller fysisk förmåga. Som arbetsgivare respekterar vi även dina rättigheter att fritt organisera dig och ansluta dig fackligt och till kollektivavtal.

Vi säkerställer att lönerna är jämställda för lika och likvärdigt arbete och tillämpar nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbning.

Vi säkerställer att alla anställda har rätt kompetens för de uppgifter de ansvarar för. Nyanställda genomgår introduktionsutbildningar och samtliga anställda genomför regelbundet obligatoriska utbildningar inom exempelvis hållbarhet, dataskydd och motverkande av penningtvätt och finansiering av terrorism.

Genom information och utbildning förespråkas ett gott etiskt uppförande för alla anställda. Arbetet ska präglas av professionalism och hög etisk standard. Alla anställda ansvarar för att följa gällande regelverk, policyer och riktlinjer, och uppträda på ett sådant sätt att förtroendet upprätthålls för både koncernen, den finansiella sektorn och den enskilda anställda.

## 2.3. Ledarens ansvar

Ledarskapet bygger på våra principer och förväntningar om ledarskap. Ledaren är ansvarig för att stödja, handleda och

följa upp anställda i deras utveckling och kontinuerligt i dialog säkerställa en hållbar utveckling. Ledaren ansvarar för att individens och teamets mål är tydliga, relevanta och enkla att förstå. Ledaren är ansvarig för välfungerande team med engagerade medarbetare och ansvarar för att säkerställa rätt kompetens och förutsättningar för de anställda att kunna leverera. Det är varje ledares ansvar att alla i teamet känner till och följer denna uppförandekod liksom alla andra gällande och tillämpliga bestämmelser.

## 2.4. Kommunikation och sociala medier

Vi kommunicerar med kollegor, kunder och externa mottagare via de kommunikationskanaler som Ålandsbanken tillhandahåller.

Koncernen kommunicerar i media genom utsedda talespersoner, som har rätt att uttala sig för Ålandsbankens räkning. I första hand är det VD som uttalar sig, och för specifika affärsområden/dotterbolag kan respektive affärsområdeschef/VD uttala sig.

Respektive affärsområdes kommunikationschef ansvarar för kommunikationen på webbplatsen och i sociala medier inom sitt affärsområde. Sociala medier används i syfte att stärka vårt varumärke och bygga relationer, oavsett om det handlar om kollegor, kunder eller samarbetspartners. Vi uppmuntras att dela Ålandsbankens kommunikation i sociala medier och därmed skapa synlighet.

Det är dock viktigt att tänka på att vi som medarbetare kan förknippas med Ålandsbanken i sociala medier även som privatpersoner och därför ska vi följa samma riktlinjer och värderingar som gäller i det dagliga arbetet. På det sättet säkerställer vi en respektfull dialog för alla.

## 3. Hållbarhet

Vår verksamhet ska drivas långsiktigt hållbart såväl finansiellt som socialt och miljömässigt. Detta ställer krav på att vi är medvetna om hur vår verksamhet och vårt sätt att bedriva vår verksamhet påverkar den enskilda människan, samhället och jorden, nu och i framtiden. För att bibehålla förtroendet för oss som en seriös och hållbar aktör integreras hållbarhetsarbetet i all vår verksamhet, från kredit- och investeringsbeslut till produktutveckling, rådgivningstjänster och inköpsbeslut. Ålandsbankens hållbarhetsarbete utgörs av tre huvudpelare: egen ambition, engagemang och regelverk. Det betyder att vår huvudsakliga drivkraft kommer från att våra ambitioner är höga och att engagemanget är personligt.

Varje medarbetares kunskap och engagemang hjälper oss i detta viktiga arbete. Kommunikation och rapportering kring hållbarhet görs på ett transparent sätt med syfte att skapa förändring och förtroende.

Våra fyra hållbarhetsområden är:

- Ansvarsfulla investeringar
- Ansvarsfull kreditgivning
- Miljöansvar
- Socialt ansvar

## 4. Affärsetik och regelefterlevnad

Vår företagskultur präglas av hög affärsetik och respekt för regelverk och god praxis.

Styrelse, VD och Ledning ska tillsammans etablera och främja en sund företags- och risk-kultur, och vi upprätthåller denna kultur genom löpande utbildning av anställda och kontinuerlig omvärldsbevakning av externa regelverksförändringar.

En medvetenhet om risker, säkerhet och kontinuitet ska vara en naturlig del av vårt dagliga arbete. Vi arbetar proaktivt med att säkerställa vår motståndskraft genom en kombination av processer, teknologi och ett fokus på riskhantering.

Vi ska ha tydliga rapporteringsvägar och lättillgängliga interna policyer, riktlinjer och arbetsinstruktioner till stöd för verksamheten.

Genom kontinuerlig analys och förbättring av våra strategier och processer skapar vi en flexibel organisation som snabbt kan anpassa sig till förändrade förutsättningar och säkerställa kontinuitet för affärskritiska funktioner under alla omständigheter.

### 4.1. Mutor och korruption

Vi har nolltolerans mot alla former av korruption. Vi arbetar för att identifiera, motverka och bekämpa mutor och korruption. Anställda och uppdragstagare får inte ge eller motta gåvor eller förmåner som överstiger vissa fastställda riktvärden. En godtagbar gåva eller förmån överlämnas och mottas öppet och utan anknytande förpliktelser eller förväntningar.

### 4.2. Sekretess

Vi skyddar våra tillgångar, både materiella och immateriella, med hjälp av etablerade processer, teknik, kunskap och information. Information, oavsett om det är Ålandsbankens egen eller våra kunders, hanteras och skyddas på ett säkert sätt för att förhindra obehörig, oavsiktlig eller skadlig exponering, modifiering eller förstörelse. Vi upprätthåller hanteringen av information enligt gällande klassificering och krav.

### 4.3. Dataskydd

Vi värnar om skyddet av den personliga integriteten.

Ålandsbanken behandlar personuppgifter på ett ansvarsfullt och säkert sätt. Närmare information om hur vi behandlar personuppgifter ges i vår Integritetspolicy. Integritetspolicyen kan tas del av på våra webbplatser eller genom att kontakta kundservice.

### 4.4. Ekonomisk och finansiell brottslighet

Vi har ett ansvar att förhindra att Ålandsbanken utnyttjas för ekonomisk brottslighet. Vi är skyldiga att kontrollera och hantera riskerna för ekonomisk brottslighet, och vårt arbetssätt präglas av en god kännedom om våra kunder, samarbetspartners, leverantörer och finansiella motparter. Som en del av det finansiella systemet vi är verksamma inom åtar vi oss att förebygga, identifiera och rapportera misstänkt penningtvätt, finansiering av terrorism och bedrägerier.

### 4.5. Finansiella sanktioner

Vi efterlever finansiella sanktioner och restriktioner, och har ett ansvar för att motverka och förhindra kringgående av sanktionsbeslut. Vi följer sanktionsbeslut fastställda av Förenta nationerna och Europeiska unionen samt nationellt fastställda frysningsbeslut, och hanterar även risker i anslutning till sanktioner som åläggs av tredjeländer.

### 4.6. Marknadsmisbruk

Vi främjar det allmänna förtroendet för marknaden och förebygger marknadsmisbruk med system och förfaranden för övervakningen av handelsorder och transaktioner i syfte att upptäcka och rapportera misstänkt marknadsmisbruk. Vi reglerar hur våra insiderregister ska administreras, hur anställda, vissa uppdragstagare och deras närstående får handla i finansiella instrument, samt hur vi bevarar information om privata transaktioner utförda av anställda, vissa uppdragstagare och deras närstående.

### 4.7. Intressekonflikter

Vi är medvetna om att intressekonflikter kan uppstå i alla våra verksamhetsområden. Därför har vi beredskap för att vidta tillräckliga åtgärder för att förebygga, identifiera och hantera sådana intressekonflikter som kan försämra vårt professionella omdöme eller agerande för kundernas, aktieägarnas, leverantörers, samarbetspartners eller Ålandsbankens bästa.

#### 4.7.1. Bisysslor

Som anställd är det inte möjligt att ha uppdrag som kan ge upphov till intressekonflikter oavsett om det är i rollen som anställd, privatperson eller någon annan roll. Anställda ska alltid informera arbetsgivaren om externa uppdrag.

#### 4.8. Kundklagomål

Våra kundrelationer bygger på öppenhet, ärlighet, långsiktighet och respekt. En god och rättvis hantering av klagomål bidrar till att främja och upprätthålla förtroendet för oss. Det är av stor vikt att klagomål handläggs på ett professionellt sätt. Såväl kunder som övriga ska alltid behandlas artigt, sakligt och korrekt.

## 5. Överträdelser och visselblåsning

Ansvarsfullt är ett av Ålandsbankens värdeord och en viktig del i vår arbetskultur. Vi arbetar proaktivt med att upptäcka och förebygga allvarliga överträdelser av interna och externa regelverk eller allvarliga missförhållanden i verksamheten för att främja goda bolagsstyrningsprinciper och upprätthålla en hög affärsetisk standard. Vi uppmanas att agera etiskt, ta ansvar och agera mot eventuella missförhållanden och brott mot uppförandekoden, lagar och interna och externa regler.

Eventuella missförhållanden ska tas upp till diskussion med närmaste chef, Compliance, HR eller annan ansvarig enhet. Avvikelse eller incidenter ska registreras i Ålandsbankens interna avvikelssystem för att kunna behandlas, följas upp och rapporteras på ett strukturerat och ändamålsenligt sätt. Genom öppna diskussioner ökar tryggheten och medvetenheten kring hur vi förväntas agera. Brott mot uppförandekoden, lagar och interna eller externa regler och förordningar kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, uppsägning eller andra åtgärder.

#### 5.1. Visselblåsning

Vi upprätthåller ett externt rapporteringssystem för att uppmärksamma allvarliga missförhållanden och oegentligheter. Rapporteringskanalen är anonym och konfidentiell.

Ålandsbankens process för hantering av anmälningar via rapporteringskanalen säkerställer att anställda eller personer som har annan arbetsrelaterad relation till Ålandsbanken skyddas mot repressalier enligt visselblåsarlagarna.