

An aerial photograph of a calm lake with dark, still water. The shoreline is composed of light-colored, flat rocks and patches of green vegetation. Clumps of tall, dry reeds are scattered along the edges, particularly in the bottom left and top right. The overall scene is serene and natural.

ÄLANDSBANKEN

Code of conduct

Code of conduct

Syfte och omfattning

Syftet med denna uppförandekod är att tydliggöra Ålandsbankenkoncernens sätt att arbeta samt hur vi styr våra affärer och relationer för att hjälpa oss att agera ansvarsfullt. Varje medarbetare förväntas känna till uppförandekoden och agera i enlighet med den. Vid oklarheter eller frågor kan du alltid vända dig till din närmaste chef eller Compliance.

Uppförandekoden omfattar alla anställda inom Ålandsbankenkoncernen, från medarbetare till ledningsgrupp och styrelse. Uppförandekoden gäller vårt agerande som arbetsgivare och medarbetare, samt våra relationer till våra kunder, ägare, investerare, leverantörer och samarbetspartner.

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

Våra värderingar

Våra grundläggande värderingar som ansvarsfull aktör har varit en riktgivande faktor i vårt agerande och vår verksamhet allt sedan 1919. En stor medvetenhet och ett brett engagemang för hållbarhet bland medarbetare inom organisationen ger oss goda förutsättningar för efterlevnad och kontinuerlig utveckling inom området. Våra värdeord är ambitiöst, personligt och ansvarsfullt och för oss är mångfald, jämställdhet och lika villkor en självklarhet. Våra värderingar och etiska riktlinjer är ett uttryck för ett gemensamt förhållningssätt. De ska genomsyra verksamheten och vara grunden i det dagliga arbetet – därför är det grundläggande att alla anställda delar våra värderingar. Verksamheten ska bedrivas hållbart på ett långsiktigt sätt, såväl finansiellt som socialt och miljömässigt

Styrning och ledning

Personal

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 och erfarenheter. Alla anställda ska ha samma tillgång till utveckling och karriärmöjligheter, oavsett kön, etnisk bakgrund, språk, religion eller annan övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållande, ålder, sexuell läggning,

könsidentitet eller fysisk förmåga. Vi säkerställer lika lön för 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, motverkande av penningtvätt och finansiering av terrorism.

Personalens ansvar

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.

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

Ledarens ansvar

Ledarskapet bygger på våra ledarskapsprinciper och -förväntningar. Ledaren är ansvarig för att stödja, coacha 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 bestämmelser.

Regelefterlevnad

Vår företagskultur präglas av respekt för regelverk och god praxis. Vi upprätthåller denna kultur genom löpande utbildning av anställda och kontinuerlig omvärldsbevakning av externa regelverksförändringar. Vår Compliancefunktion agerar som stöd till hela koncernen i frågor som rör regelefterlevnad.

Skydd av information/Sekretess

Vi skyddar våra tillgångar, både de 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.

Dataskydd

Rätten till integritet ska respekteras. De personuppgifter som vi samlar in och använder ska basera sig på någon av följande orsaker; juridisk skyldighet, avtal, samtycke eller berättigat intresse. Som en allmän regel informerar vi kunder och anställda om hur behandling av personuppgifter hanteras.

Penningtvätt och finansiering av terrorism

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, samarbetspartner, leverantörer och finansiella motparter. Som en del av det finansiella systemet vi är verksamma inom åtar vi oss att förebygga, identifiera och rapportera penningtvätt, finansiering av terrorism och bedrägerier.

Mutor och korruption

Vi arbetar för att identifiera, motverka och bekämpa mutor och korruption. Anställda och uppdragstagare får ej ge eller motta gåvor eller förmåner som överstiger vissa fastställda gränsvärden. Kännetecknande för godtagbara gåvor och förmåner är att de överlämnas och mottas öppet och utan anknytande förpliktelser eller förväntningar.

Marknadsmisbruk

Vi ska främja det allmänna förtroendet för marknaden och förebygga marknadsmisbruk genom att reglera hur våra insiderregister ska administreras, hur anställda, vissa uppdragstagare och deras närstående kan handla i finansiella instrument, hur vi bevarar information om privata transaktioner utförda av anställda, vissa uppdragstagare och deras närstående, samt hur vi genom övervakning av handelsorder och transaktioner upptäcker och rapporterar misstänkt marknadsmisbruk.

Intressekonflikter

Att det finns förtroende för finansmarknaderna är av största betydelse för oss. Vi är medvetna om att intressekonflikter kan uppstå inom alla områden av vårt arbete, och 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. Som anställd är det inte möjligt att ha uppdrag som kan ge upphov till intressekonflikt oavsett om det är i rollen som anställd, privatperson eller någon annan roll. Anställda ska alltid informera arbetsgivaren om externa uppdrag.

Kundklagomål

Våra kundrelationer bygger på öppenhet, ärlighet, långsiktighet och respekt. En god 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.

Whistleblowing

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.

Som en del av det proaktiva arbetet har vi ett internt rapporteringssystem för att uppmärksamma oegentligheter.

För att anställda ska känna förtroende till whistleblowingsystemet säkerställer processen integritet och ger skydd mot repressalier.

Hållbarhet

Vi eftersträvar att 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.

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.

Vår hållbarhetsstrategi är uppdelad i fyra ansvarsområden:

- Ansvarsfulla placeringar
- Ansvarsfull kreditgivning
- Miljöansvar
- Socialt ansvar

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+
- UN Global Compact

Kommunikation

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

Gällande kommunikation i media för koncernens del finns utsedda talespersoner, som har rätt att uttala sig för Ålandsbankens räkning. I första hand är det vd som uttalar sig, för specifika affärsområden/dotterbolag kan respektive affärsområdeschef/vd uttala sig i media.

Respektive affärsområdes kommunikationschef ansvarar för kommunikationen på webbplatsen och i social media inom sitt affärsområde.

Sociala medier

Sociala medier används i syfte att stärka vårt varumärke och bygga relationer, oavsett om det handlar om kollegor, kunder eller samarbetspartners. Vi uppmanas att dela Ålandsbankens kommunikation i sociala medier och därmed skapa synlighet. Det är dock viktigt att tänka att vi som medarbetare kan förknippas med Ålandsbanken i sociala medier även som privatpersoner och därför ska vi följa samma riktlinjer och värderingar som i det dagliga arbetet. På det sättet säkerställer vi en respektfull dialog för alla.

Förpliktelse för leverantörer/samarbetspartner

I val av leverantör/samarbetspartner väger vi in aktörens värderingar och hur de efterföljs.

Våra leverantörer/samarbetspartner förpliktar sig till att:

- Ha en hög etisk hållning genom att följa regelverk/krav samt värna om internationellt antagna mänskliga rättigheter.
- Bidra till bekämpning av korruption, penningtvätt och annan brottslig verksamhet.
- Vara ett företag som
 - skyddar arbetstagares rättigheter och främjar trygg och säker arbetsmiljö för alla
 - har anständiga arbetsvillkor med lika lön för likvärdigt arbete
 - strävar efter att både kvinnor och mäns erfarenhet och kunskap tillvaratas och finns representerade i alla områden, roller och positioner i hela verksamheten
 - skapar en företagskultur där olikheter ses som en tillgång.
- Utveckla och upprätthålla en hållbar verksamhet genom att antingen:
 - följa FN:s globala mål för hållbar utveckling
 - motsvarande hållbarhetsmål eller
 - sträva efter att uppfylla dessa mål inom tre år

Våra leverantörer/samarbetspartner är skyldiga att säkerställa att eventuella underleverantörer efterföljer samma förpliktelser. Var och en leverantör/samarbetspartner ansvarar för att regelbundet följa upp och granska sin egen och sina underleverantörers verksamheter för att säkerställa att deras förpliktelser efterlevs. Vi kan kontrollera våra leverantör eller samarbetspartner för att säkerställa att ovanstående förpliktelser efterföljs.

Överträdelser

Ansvarsfullt är ett av Ålandsbankens värdeord och en viktig del i vår arbetskultur. Vi uppmanas att agera etiskt, ta ansvar och vid behov 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. Genom öppna diskussioner skapas trygghet och medvetenheten kring hur vi förväntas agera ökar. Brott mot uppförandekoden, lagar och interna eller externa regler och förordningar kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, uppsägning eller andra åtgärder.