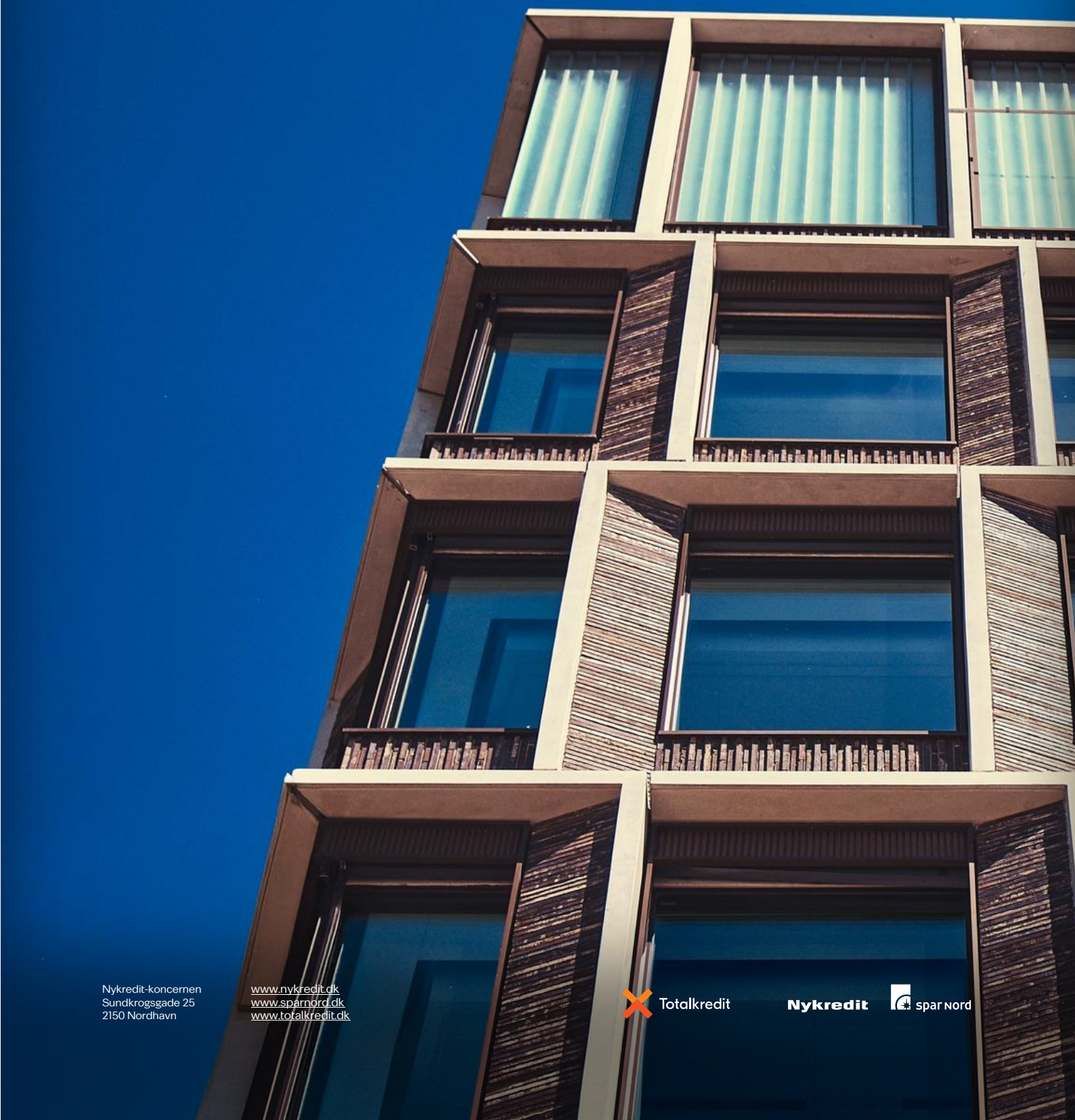
Code of Conduct

Oktober 2026



Nykredit-koncernen
Sundkrogsgade 25
2150 Nordhavn

www.nykredit.dk
www.sparnord.dk
www.totalkredit.dk

Totalkredit Nykredit spar nord

Godkendelsesprocedure, dokumentansvar og publicering

Godkendt af Risikokomitéen den 21. oktober 2026 på vegne af direktionerne i

- Nykredit Realkredit A/S
- Nykredit Bank A/S
- Totalkredit A/S
- Nykredit Portefølje Administration A/S
- Nykredit Mægler A/S

Dokumentansvar:

Uffe Lembo (UL) og Suzanne Hyldahl (SUZH)

Enhed:

Strategi-ESG

Publicering:

Den dokumentansvarlige sørger for at dokumentet umiddelbart efter godkendelse bliver publiceret på:

	På dansk	På engelsk
PolicyPortal	✓	
Intranet - Onboardingportalen	✓	
Nykredit.com	✓	✓

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 4
    1.1 Forord ved koncernchef Michael Rasmussen 4
2. Formål og anvendelse 4
    2.1 Formål 4
    2.2 Hvem er omfattet? 4
3. Nykredit har et særligt ansvar 4
    3.1 Nykredit – en samfundsansvarlig finansiel virksomhed 4
    3.2 Ansvarlighed i vores adfærd 5
    3.3 Ledere 5
    3.4 Medarbejdere 5
4. Nykredit som arbejdsplads 5
    4.1 Åben, respektfuld og klar kommunikation 5
    4.2 Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel 5
    4.3 Foreningsfrihed 5
    4.4 Menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption 6
    4.5 Interessekonflikter, bierhverv og personlige transaktioner 6
    4.6 Tavshedspligt 6
    4.7 Whistleblowerordning 7
5. Adfærd overfor kunder og samarbejdspartnere 7
    5.1 Rådgivning af kunder 7
    5.2 Forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden finansiel kriminalitet 7
    5.3 Håndtering af skatteforhold 7
    5.4 Fortrolighed og beskyttelse af data 8
6. Medarbejderadfærd 8
    6.1 Antikorruption 8
    6.2 Intern viden og markedsmisbrug 8
    6.3 Ophold på Nykredits lokationer og sikkerhedsmæssig adfærd 8
    6.4 Repræsentant for Nykredit 8
    6.5 Misbrug 8

1. Indledning

1.1 Forord ved koncernchef Michael Rasmussen

Nykredit er landets største långiver – den største til boligejerne og en af de største til små- og mellemstore virksomheder, til landbruget og til boligsektoren. Og vi er ejet af en forening, der repræsenterer kunderne. Det medfører et særligt ansvar for at drive forretning til gavn for kunderne og samfundet. Samfundsansvaret er en central del af Nykredits strategi: Vi vil være hele Danmarks foreningsejede og samfundsansvarlige finansielle virksomhed

Derfor er det også afgørende, at omverdenen har tillid til Nykredit. Det stiller krav til både medarbejdere og Nykredits adfærd og ageren i samfundet. Denne Code of Conduct skal i tillæg til Nykredits politikker og forretningsgange sikre, at alle medarbejdere i Nykredit har klare rammer for, hvordan de agerer ansvarligt i det daglige arbejde, så vi skaber ansvarlige løsninger for vores kunder og for samfundet.

I direktionen er døren altid åben for dialog omkring vores forretningspraksis, og vi vil løbende opdatere vores Code of Conduct, så den er med til at sikre, at vi til enhver tid har en adfærd, vi kan forklare og forsvare over for kunderne, samfundet og os selv.

2. Formål og anvendelse

2.1 Formål

Nykredits Code of Conduct bidrager til at sikre medarbejderne klare og tidssvarende rammer for, hvordan de agerer ansvarligt i deres daglige arbejde. En ansvarlig forretningspraksis og en tryg og åben kultur er de to overordnede principper, der skal sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Nykredit. Code of Conduct beskriver de forventninger til adfærd, der understøtter disse principper i medarbejdernes daglige arbejde og beslutninger.

Code of Conduct skal læses i sammenhæng med Nykredits politik for sund virksomhedskultur, politik for bæredygtighed og samfundsansvar samt en række andre politikker, retningslinjer og forretningsgange.. Medarbejdere forventes at efterleve gældende lovgivning, markedsstandarder og interne regler inden for deres arbejdsområde.

2.2 Hvem er omfattet?

Nykredits Code of Conduct gælder for alle medarbejdere i Nykredit-koncernen uanset ansættelsesform og arbejdstid. Det gælder både medarbejdere i faste stillinger på del- og fuldtid samt personer i midlertidige stillinger.

Hvis en leder eller medarbejder overtræder Code of Conduct, kan det medføre sanktioner i form af fx advarsler eller i værste fald bortvisning. Hvis en leder eller medarbejder ved sin overtrædelse af Code of Conduct tilmed overtræder lovgivningen og dermed begår kriminalitet, anmeldes det til rette myndighed.

3. Nykredit har et særligt ansvar

3.1 Nykredit – en samfundsansvarlig finansiel virksomhed

Nykredit vil bidrage til en langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling af samfundet, og derfor er samfundsansvar en integreret del af koncernens værdigrundlag, strategi og kerneforretning. Nykredit arbejder målrettet på at skabe en positiv effekt på samfundet og samtidig reducere negative indvirkninger fra koncernens aktiviteter. Det forventes, at alle medarbejdere bærer denne bevidsthed med sig hver dag.

3.1.1 Verdensmål som pejlemærke

Nykredit vil, hvor relevant, indarbejde økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn samt respekt for menneskerettighederne i koncernens forretningsaktiviteter i tæt dialog med vores kunder og interessenter.

Vi overholder til enhver tid gældende dansk og international lovgivning og baserer vores arbejde på en række danske og internationale aftaler og standarder. Dette inkluderer FN's Global Compact og de 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, som omfatter respekten for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Nykredits arbejde er solidt forankret i FN's principper for ansvarlig bankdrift (PRB) og FN's principper for ansvarlige

investeringer (PRI). Nykredit ønsker at bidrage til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål med udgangspunkt i, hvor Nykredit i kraft af sin forretning har mulighed for at gøre en positiv forskel.

3.2 Ansvarlighed i vores adfærd

For Nykredit er det fundamentalt, at produkter, ydelser og rådgivning er ansvarlige i forhold til den enkelte kunde men også i et samfundsperspektiv, og alle medarbejdere i Nykredit har et ansvar for at bidrage til og sikre en ansvarlig forretningspraksis.

En ansvarlig forretningspraksis og en tryg og åben kultur er de to overordnede principper, der skal sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Nykredit. Principperne understøttes af de tre adfærdskompetencer holdånd, handlekraft og kundeorientering, som udstikker retningen for den virksomhed, Nykredit vil være som en foreningsejet arbejdsplads. Kompetencerne er pejlemærker for den adfærd, vi ønsker skal gennemsyre alt, hvad vi gør. Vi kalder det Forenet kan mere-adfærd. Ansvarlighed indgår i de tre adfærdskompetencer og det betyder, at vi skal kunne forklare og forsvare vores valg og handlinger – både på et forretningsstrategisk niveau og i den daglige opgaveløsning.

3.3 Ledere

Det er ledelsen af de enkelte forretningsenheder, der har ansvaret for, at medarbejdere er bekendt med Nykredits Code of Conduct samt de politikker og forretningsgange, der er relevante for den enkelte medarbejders ageren.

Ledere i Nykredit har tillige et særligt ansvar for at fremme et trygt og åbent miljø, hvor medarbejdere åbent kan dele vurderinger eller bekymringer, hvis de bliver opmærksomme på, at kunder eller den øvrige omverden kan opleve Nykredits forretningspraksis som upassende eller i værste fald uansvarlig, og der arbejdes målrettet med ansvarlig forretningspraksis i den løbende lederudvikling.

3.4 Medarbejdere

Enhver medarbejder har et ansvar for at gøre opmærksom på det, hvis medarbejderen i sit daglige arbejde og/eller inden for sit eget arbejdsområde vurderer, at Nykredits forretningspraksis kan opleves som upassende eller i værste fald uansvarlig. Alle medarbejdere har således et ansvar for at kontakte enten leder, HR, tillidsrepræsentant eller anvende whistleblowerordningen, hvis der observeres eller er mistanke om uønsket adfærd eller forretningspraksis, så de adfærdsmæssige og forretningsmæssige justeringer tages, hvor der er behov.

4. Nykredit som arbejdsplads

4.1 Åben, respektfuld og klar kommunikation

Som Danmarks største långiver er Nykredit en vigtig aktør i det danske samfund, og vi har en forpligtelse til at kommunikere aktivt og transparent med omverdenen. Vi tilstræber derfor, at vi i vores interne og eksterne kommunikation altid er åbne og optræder troværdigt og respektfuldt og svarer i rette tid og i klare vendinger – naturligvis i overensstemmelse med gældende lovgivning og retningslinjer, herunder børsetiske samt interne regler.

4.2 Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel

Arbejdsglæde og trivsel er afgørende for, at koncernen kan præstere bæredygtige resultater. Derfor arbejder vi målrettet som virksomhed på at skabe rammerne for et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Vi anvender resultaterne fra systematiske målinger af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til løbende at styrke medarbejdertilfredsheden. Vi arbejder for, at alle medarbejdere behandles lige og har lige muligheder, uanset baggrund eller forskelligheder, og vi prioriterer et inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle oplever ligeværd, og at medarbejdernes bidrag anerkendes og inddrages.

Det er medarbejderne i Nykredit, der skaber værdi for kunden og forretningen. Vi lægger hele tiden vægt på både at tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere. I Nykredit prioriterer vi samtidig udvikling og muligheder for de medarbejdere, der vil og kan – blandt andet ved at understøtte intern mobilitet. Det er kernen i vores medarbejderløfte.

4.3 Foreningsfrihed

Som Danmarks største kreditgiver respekterer og støtter vi arbejdstageres ret til foreningsfrihed, til at tilslutte eller ikke at tilslutte sig en fagforening eller et arbejdstagerråd uden frygt for diskrimination eller repressalier. Nykredit arbejder for at skabe et ansvarligt arbejdsmiljø. Nykredit har tilsluttet sig og efterlever de generelle principper og normer om arbejdstagerrettigheder nedfældet i FN's Global Compact og ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, herunder ILO's erklæring om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Foreningsfrihed er en grundlovssikret rettighed i Danmark indeholdt i den danske Grundlov, som Nykredit naturligvis anerkender, respekterer og efterlever.

4.4 Menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption

Nykredit ser det som både et moralsk og samfundsmæssigt ansvar at sikre, at alle er lige stillet i forhold til rettigheder og muligheder. Nykredit har tilsluttet sig FN's Global Compact og de tilhørende principper for menneskerettigheder. Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler, bl.a. OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, ILO's konventioner om arbejdstagerrettigheder, FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv samt Rio-deklarationen.

Nykredit definerer mangfoldighed bredt og tolererer ingen form for diskrimination, herunder mobning, seksuel chikane, forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse mv. Alle, ledere såvel som medarbejdere, har et ansvar for at sikre en tryg, ligeværdig og respektfuld omgangsform samt pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som diskriminerende adfærd, herunder mobning, seksuel chikane eller forskelsbehandling, hvad enten det er hos kollegaer, kunder eller samarbejdspartnere. Nykredit tolerer ikke moderne slaveri, herunder menneskehandel, børnearbejde, gældsslaveri samt statsligt pålagt eller anden form for tvangsarbejde, i egen drift eller i relation til leverandører og øvrige forretningsforbindelser, og arbejder gennem gældende politikker og risikobaserede processer med at identificere, forebygge, begrænse og håndtere negative menneskerettighedspåvirkninger

4.5 Interessekonflikter, bierhverv og personlige transaktioner

Der stilles særlige krav til, at Nykredit som en finansiel virksomhed identificerer og håndterer interessekonflikter, der kan skade vores kunders interesse. Det gælder både interessekonflikter mellem kunder indbyrdes og mellem kunder og Nykredit samt interessekonflikter mellem medarbejdere og enten kunder eller Nykredit. Medarbejdere skal bestræbe sig på at undgå interessekonflikter og, hvis de opstår, søge at begrænse disse mest muligt, jf. også Politik for sund virksomhedskultur, Politik for interessekonflikter (Nykredit Bank A/S) Conflicts of Interest Policy (Nykredit Porteføljе Administration A/S) samt retningslinjer for interessekonflikter.

Medarbejdere i Nykredit skal behandle alle kunder ærligt, redeligt og professionelt. Medarbejderes handlinger i relation til en kunde skal basere sig på kundens egne interesser og skal foretages uafhængigt af Nykredits og andre kunders interesser. Medarbejdere skal, hvis de bliver bekendt med forhold, der kan siges at udgøre en interessekonflikt, orientere deres chef og compliancefunktionen, der herefter afgør, hvordan situationen skal håndteres. Dette gælder både aktuelle og potentielle interessekonflikter.

Medarbejdere kan komme i situationer, hvor deres egne personlige interesser i form af fx hensyn til venner og familie, private investeringer eller andre private hensyn kan komme på tværs af Nykredits interesser. Nykredits medarbejdere må derfor ikke involveres i sager, hvor medarbejderen har en personlig interesse. Sager, hvor en medarbejder kan komme i interessekonflikt, flyttes til en anden medarbejder. Det kan også ske i situationer, hvor der er tale om en grad af manglende uvildighed og evt. dobbeltrolle. Ledelse og medarbejdere forventes til alle tider åbent at drøfte og forholde sig til disse dilemmaer og sikre transparens.

Nykredit ser sine medarbejdere som hele individer, og vi ønsker medarbejdere, der er engagerede i såvel jobbet i Nykredit som i deres fritid. For at sikre at bibeskæftigelse og bierhverv, fx privat besiddelse af investeringsejendomme, deltidslandbrug mv., ikke giver anledning til interessekonflikter, vurderes denne forenelighed i overensstemmelse med Nykredits til enhver tid gældende retningslinjer på området.

Det forventes, at alle medarbejdere administrerer deres personlige økonomiske forhold med forsigtighed og undlader at indgå kortsigtede, spekulative transaktioner af en sådan karakter eller et sådant omfang, at medarbejderen kan risikere at komme i økonomiske vanskeligheder. Derudover frarådes det alle medarbejdere at foretage direkte handel med kryptovaluta. Medarbejdere må heller ikke deltage i væddemål på forudsigelsesmarkeder eller -platforme på en måde, hvor der er direkte eller indirekte risiko for, at der indgår viden opnået gennem ansættelsen. Medarbejdere involveret i handelsrelaterede aktiviteter er omfattet af en række begrænsninger i deres personlige transaktioner, herunder har de et decideret forbud mod direkte handel med kryptovaluta og deltage i aktiespil.

Med henblik på at imødegå interessekonflikter ved medarbejderes handel med værdipapirer har direktionen udstedt retningslinjer for medarbejderes personlige transaktioner. Retningslinjerne sætter generelle rammer for medarbejdernes handel med værdipapirer. Herudover indeholder retningslinjerne særlige regler for medarbejdere i afdelinger, hvor der er en særlig risiko for interessekonflikter.

4.6 Tavshedspligt

Alle medarbejdere i Nykredit-koncernen er omfattet af en generel tavshedspligt i deres ansættelseskontrakt. Denne tavshedspligt ophører ikke ved fratrædelse. Ethvert brud på tavshedspligten eller uberettiget anvendelse af

oplysninger betragtes som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet og kan således få ansættelsesretlige konsekvenser samt eventuel medføre pådragelse af erstatningsansvar.

4.7 Whistleblowerordning

Udover at sikre en tryg og åben kultur i det daglige arbejde er det væsentligt, at medarbejderne kan rapportere potentielle uregelmæssigheder anonymt.

Med Nykredits online whistleblowerordning kan medarbejderne anonymt og sikkert indberette mistanke om uregelmæssigheder, overtrædelser eller potentielle overtrædelser af finansiel regulering, øvrig lovgivning eller Nykredits politikker og retningslinjer, herunder også følsomme forhold som sexisme.

Eventuelle indberetninger tilgår først en ekstern advokat, der efter gennemgang af indberetningen videregiver denne til koncernens whistleblowerenhed.

Whistleblowerordningen er et supplement til de eksisterende strukturer i Nykredit, hvor medarbejdere har mulighed for og opfordres til at ytre sig åbent om forretningsmæssige uregelmæssigheder til nærmeste chef eller Nykredits ledelse, HR eller tillidsrepræsentant. Hvis man som medarbejder oplever en adfærd eller praksis, der giver anledning til undren, forventes det, at man tager emnet op med det samme.

5. Adfærd overfor kunder og samarbejdspartnere

5.1 Rådgivning af kunder

I vores kundeløfte lover vi, at vi vil give vores kunder finansiel tryghed gennem god rådgivning og gode produkter, der passer til netop deres behov, og vi vil dele vores fremgang med vores kunder. Vi har derfor et særligt fokus på at give alle kunder – også de utilfredse – en god og fair behandling. Det fokus skal udmønte sig i gode kundeoplevelser, der også vil tiltrække nye kunder. På den måde løfter vi kundetilfredsheden og dermed også vores mulighed for at fastholde og tiltrække nye kunder.

5.2 Forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden finansiel kriminalitet

Nykredit er forpligtet til at have et robust værn mod, at Nykredits infrastruktur og produkter bliver misbrugt til finansiel kriminalitet, herunder hvidvask af midler, der hidrører fra kriminalitet, finansiering af terrorisme samt overtrædelse af finansielle sanktioner.

Nykredit har etableret rammer og kontroller for forebyggelse af finansiel kriminalitet, herunder screening, overvågning, rapportering og uddannelse af medarbejdere.

Vi har klare retningslinjer for, hvordan mistanke om eventuel hvidvask, finansiering af terror eller anden finansiel kriminalitet håndteres. Alle medarbejdere gennemfører årligt obligatorisk e-learning med tilhørende tests i forebyggelse af hvidvask, korruption og terrorfinansiering. Medarbejdere med ansvar for efterlevelse af finansielle sanktioner modtager derudover årlig obligatorisk undervisning på området.

Medarbejdere i Nykredit skal kende til og efterleve Nykredits interne regler på området og forstå deres ansvar for at være med til at sikre, at Nykredit ikke misbruges til hvidvask, terrorfinansiering, overtrædelse af finansielle sanktioner eller anden finansiel kriminalitet

5.3 Håndtering af skatteforhold

Nykredit ser det som en central del af virksomhedens samfundsansvar at forebygge, at Nykredit bliver misbrugt til skatteunddragelse. Nykredits holdning til skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning er således meget klar: Nykredit understøtter eller medvirker ikke til aktiviteter, der efter Nykredits vidende indebærer skatteunddragelse, aggressiv skatteplanlægning eller forsøg herpå. Vi opretter eller administrerer ikke selskaber i skattelylande som nærmere defineret på EU's og OECD's lister over ikke-samarbejdsvillige jurisdiktioner.

Nykredit er med i et fælles skattekodeks sammen med en række pensionsinstitutter og fonde, hvilket sikrer Nykredit større gennemslagskraft i arbejdet med at sikre bæredygtig skatteadfærd hos eksterne kapitalforvaltere. Kodekset har konkret til formål at styrke ansvarlig skatteadfærd, når der foretages unoterede investeringer i bl.a. private equity og infrastruktur gennem eksterne forvaltere.

Alle medarbejdere skal agere med transparens og ansvarlighed på skatteområdet og naturligvis efterleve såvel gældende skattelovgivning samt intentionen i denne. Medarbejdere skal være opmærksomme på forhold, der kan indikere risiko for skatteunddragelse og reagere herpå i overensstemmelse med Nykredits interne procedurer.

5.4 Fortrolighed og beskyttelse af data

Det er afgørende for kundernes tillid til Nykredit, at vi passer godt på deres data. Medarbejdere i Nykredit-koncernen skal således sørge for, at fortrolige oplysninger om kunderne ikke uberettiget kommer til andres kendskab. For at sikre, at Nykredits medarbejdere har den nødvendige indsigt i og forståelse for databeskyttelse og fortrolighed, gennemfører alle medarbejdere årligt e-learning i databeskyttelse og it-sikkerhed.

Nykredit har endvidere fastsat rammer for, hvordan medarbejderne skal agere etisk ansvarligt i anvendelsen af data, baseret på fire centrale principper: transparens, ansvarlighed, ligeværdighed og tryghed. Nykredit skal således 1) kunne forklare hvor data indgår i kundebetjeningen og anvendes i forretningen 2) sikre at dataanvendelsen sker i kundernes interesse 3) altid tilstræbe en objektiv og ligeværdig behandling af kunderne i dataanvendelsen, og 4) sikre at kunderne har tillid til, at data anvendes på en tryg og forsvarlig måde.

Således skal også brugen af AI-teknologier (kunstig intelligens) i Nykredit anvendes på en lovlig, etisk korrekt og robust måde, og medarbejderne skal følge de fastsatte rammer og retningslinjer for brugen heraf.

6. Medarbejderadfærd

6.1 Antikorruption

I Nykredit har vi nultolerance over for enhver form for korruption. Nykredits antikorruptionspolitik har til formål at sikre, at alle medarbejdere støtter en adfærd og en arbejdsetik, som er karakteriseret ved den højeste standard for personlig og organisatorisk integritet både internt og eksternt i mødet med alle typer kunder og partnere.

Nykredit har fastsat en række retningslinjer og procedurer for, hvordan medarbejdere skal agere, såfremt de står i en situation med mulig korruption.

Medarbejdere må hverken direkte eller indirekte anmode om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af funktioner, arbejdsopgaver eller dømmekraft. Nykredit har etableret retningslinjer for habilitet og gavemodtagelse/-givning, der sætter tydelige rammer for medarbejdernes muligheder for at modtage og give gaver

6.2 Intern viden og markedsmisbrug

Som medarbejder kan man få adgang til oplysninger, der ikke er offentligt tilgængelige, og som kan påvirke de finansielle markeder. Direktionen har udstedt retningslinjer til imødegåelse af markedsmisbrug, der udstikker rammerne for medarbejdernes håndtering af intern viden. Det er vigtigt, at medarbejdere i Nykredit både er bekendt med og efterlever de interne retningslinjer og lovgivning på området, så misbrug af insiderviden og markedsmanipulation samt uberettiget videregivelse af intern viden undgås. Der er etableret løbende undervisning til imødegåelse af markedsmisbrug for enheder, der har særlig berøring med kapitalmarkederne og fortrolig viden.

6.3 Ophold på Nykredits lokationer og sikkerhedsmæssig adfærd

Ophold på Nykredits lokationer skal ske ansvarligt og under almindelig hensyntagen til øvrige kolleger og gæster. Privat anvendelse af Nykredits lokationer må kun ske efter aftale med nærmeste leder. Medarbejdere skal følge Nykredits sikkerhedsregler, og har pligt til at indmelde sikkerhedsbrud eller mistanke herom. Formålet er at beskytte medarbejdere, it-installationer og infrastruktur, data, værdier og bygninger.

6.4 Repræsentant for Nykredit

Medarbejderne er som led i deres arbejde repræsentanter for Nykredit, så uanset om man fx sender mails fra en adresse i Nykredit eller anvender sociale medier som led i arbejdet, repræsenterer medarbejderen selskaberne i koncernen. Aktiviteterne kan således føres tilbage til Nykredit og den enkelte medarbejder. Derfor skal al færden på internettet, sociale medier mv. foretages med omtanke og inden for de rammer, som er forenelige med at handle som loyal repræsentant i Nykredits navn.

6.5 Misbrug

Hos Nykredit accepterer vi ikke, at medarbejderne er påvirkede af alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden. Brug af euforiserende stoffer er endvidere ikke accepteret ved arrangementer, som Nykredit eller Nykredits kunder og samarbejdspartnere inviterer til. I tilfælde af at en medarbejder har et misbrugsproblem, hvad enten det drejer sig om fx alkohol, euforiserende stoffer eller spil, så har Nykredit tilbud til at hjælpe medarbejderen gennem sådanne misbrugsproblemer.