

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Handelsbanken Norge
Oslo, 27. juni 2023

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («Åpenhetsloven») trådte i kraft 1. juli 2022.

Som del av større utenlandsk virksomhet som tilbyr tjenester i Norge, er Handelsbankens virksomhet i Norge omfattet av lovens virkeområde, jf. §§ 2 og 3. Denne redegjørelsen gjøres i utgangspunktet for filialene som inngår i Handelsbanken Norge, se pkt. 1.1.1.

Etter lovens § 4 bokstav a-f, skal det utføres aktsomhetsvurderinger med formål om å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Resultatene fra aktsomhetsvurderingene skal offentliggjøres gjennom en årlig redegjørelse. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i nøkkelfunnene fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt eller skal iverksettes.

Denne redegjørelsen inneholder en beskrivelse av aktsomhetsvurderingene Handelsbanken Norge har utført i perioden fra 1. juli 2022 til 31. desember 2022, i tillegg til beskrivelse av de øvrige forhold som nevnt i § 5 første ledd. Perioden tilsvarer siste regnskapsår siden ikrafttredelsen av Åpenhetsloven.

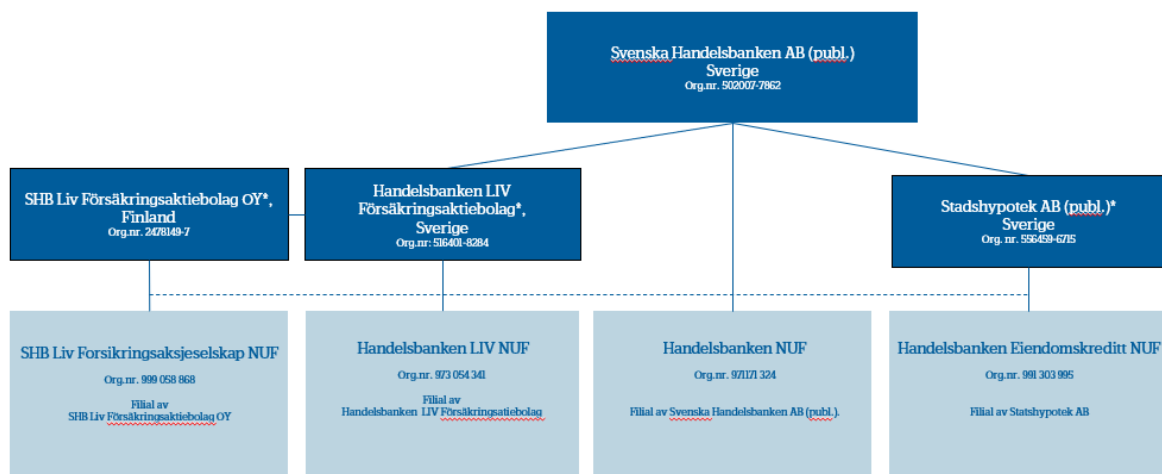
Denne redegjørelsen er godkjent av:

- Arild Andersen, Landsjef for Handelsbanken Norge og filialsjef for Handelsbanken NUF
- Erik Andreas Øvre, filialsjef for Handelsbanken Liv NUF og SHB Liv Forsikringsaksjeselskap NUF
- Nils Mikael Otterbjörk, filialsjef for Handelsbanken Eiendoms kreditt NUF

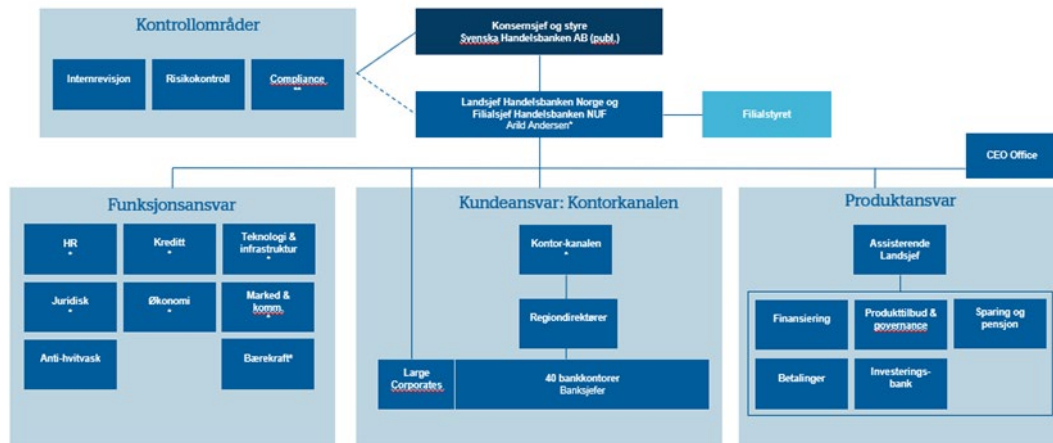
Redegjørelsen har følgende struktur: Første del inneholder en beskrivelse av organisering, ansvarsfordeling under åpenhetsloven, samt retningslinjer og prosedyrer for håndtering og oppfølging av åpenhetsloven. Resultatene fra aktsomhetsvurderingene samt iverksatte og planlagte tiltak, beskrives i del to.

1.1 Organisering, ansvarsområder og retningslinjer for oppfølging av Åpenhetsloven

1.1.1 Handelsbanken Norge - organisering og hvem redegjørelsen gjelder for
Handelsbanken Norge er en del av Svenska Handelsbanken AB (publ). Virksomheten drives i Norge gjennom filialer, se org. kart under.



Handelsbanken i Norge leverer produkter og tjenester innen bank, finans og forsikring til både privatkunder og bedriftskunder på det norske markedet. Handelsbanken har landsdekkende kontornettverk i Norge. Kundeansvaret ligger hos kontorene. Produkt- og tjenesteområder dreier seg om alt fra lån, sparing og plassering, kontotjenester, betalingstjenester, leasing til investeringstjenestevirksomhet knyttet til finansiering og kapitalinnhenting. Det er i all hovedsak Handelsbanken NUF og til dels Handelsbanken Eiendomskreditt filial av Statshypotek AB (publ) NUF, se org.kart. som har forretningsmessig aktivitet mot kunder.



Denne redegjørelsen gjelder for Handelsbankens samlede virksomhet i Norge, som omfatter Handelsbanken NUF org.nr. 971 171 324, Handelsbanken Eiendomskreditt filial av Statshypotek AB (publ) NUF org.nr. 991 303 995 («Eiendomskreditt»), Handelsbanken Liv NUF org.nr 973 054 341 («SHB Liv») og SHB Liv Forsikringsaksjeselskap NUF org.nr. 999 058 868 («SHB Liv»). Foretaket Rådstuplass 4 AS, som er datterselskap av Svenska Handelsbanken AB (publ.), er inkludert i den norske virksomheten, selv om det ikke er aktivitet i selskapet. Samlet omtales disse enhetene som Handelsbanken Norge eller Banken.

Som det fremgår over, skjer forretningsvirksomheten i Norge hovedsakelig gjennom Handelsbanken NUF. Det er i Handelsbanken NUF de ansatte i Norge (ca. 800) er plassert. Det er også her arbeidsforhold og ansettelsesprosesser ivaretas, i tillegg til håndtering av innkjøp/leverandører og øvrige forretningspartnere. De øvrige filialene tyr til tjeneste- og systemstøtte hos Handelsbanken NUF for disse områdene. De aktsomhetsvurderinger som er utført, knytter seg derfor primært til forhold hos Handelsbanken NUF.

Handelsbanken Eiendomskreditt NUF har ingen egne ansatte. Virksomheten er basert på utkontraktering til Handelsbanken NUF.

Det understrekes at både SHB Liv og HB Liv er under avvikling og har derfor liten aktivitet. HB Liv holdes i utgangspunktet utenfor denne redegjørelsen, da filialen ikke oppfyller noen av grunnkriteriene i § 3 første ledd bokstav a. SHB Liv er omfattet på grunn av at de oppfyller to av grunnvilkårene¹. Uansett vil det være samme aktsomhetsvurderinger for HB Liv som for SHB Liv.

Foretaket Rådstuplass 4 AS holdes utenfor denne redegjørelsen, da selskapet ikke oppfyller noen av grunnkriteriene i § 3 første ledd bokstav a, da det ikke er noe aktivitet i selskapet.

¹ SHB Liv oppfyller grunnkriteriene i § 3 første ledd bokstav a hva gjelder omsetning og balansesum.

På bakgrunn av det ovenstående, er det utført aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer for de områder hvor Handelsbanken Norges virksomhet treffes etter loven. De omfatter følgende områder og gjelder følgende filialer:

- Arbeidsforhold og ansettelsesprosesser, punkt 3.2: Alle enheter omfattet av loven
- Leverandørkjeder og forretningspartnere, punkt. 3.3: Alle enheter omfattet av loven
- Utlånsvirksomhet, punkt 3.4: Handelsbanken NUF og Eiendoms kreditt
- Kapital og investeringstjenester punkt 3.5: Handelsbanken NUF og SHB Liv

1.1.2 Retningslinjer på konsernnivå

Ansvarlighet er forankret i en rekke av konsernets retningslinjer, herunder policy for etikk, policy og retningslinjer for tiltak mot finansiell kriminalitet, policy og retningslinjer for bærekraft og policy mot korrupsjon relevant. I tillegg nevnes særskilt retningslinjer om menneskerettigheter og arbeidsforhold (Handelsbankens Guideline for Human Rights and Working Conditions), som gjelder virksomhetsrelasjoner innen eksempelvis kredittgivning, kapitalforvaltning og innkjøp. I disse retningslinjene understrekes det at:

- Et strukturert arbeid for å ivareta menneskerettigheter og gode arbeidsforhold bør være en naturlig del av driften og i Handelsbankens forretningsforbindelser
- Handelsbanken har som mål å unngå å forårsake eller bidra til negativ innvirkning på menneskerettighetene i egen virksomhet, og rette opp slik påvirkning dersom den oppstår
- Handelsbanken anerkjenner de grunnleggende rettighetene til ansatte til å bestemme om de ønsker å være representert av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon, og respekterer ansattes og deres fagforeningers rett til å forhandle om tariffavtaler
- Handelsbanken skal arbeide for å sikre at diskriminering ikke forekommer
- Handelsbanken arbeider for å forhindre eller begrense enhver negativ påvirkning på menneskerettigheter (inkludert barns rettigheter) og ansattes rettigheter som gjennom forretningsforbindelser er knyttet til konsernets virksomhet, produkter eller tjenester, selv om Handelsbanken ikke selv har forårsaket denne negative påvirkningen
- Handelsbanken aksepterer ingen form for barnarbeid, slavearbeid eller menneskehandel; vi arbeider for å hindre at disse oppstår i leverandørkjeden og i andre selskaper som Handelsbanken har forretningsforbindelser med

Handelsbanken-konsernet støtter internasjonale initiativer som skal bidra til å styrke den globale innsatsen for å sikre bærekraftig utvikling. Initiativer og retningslinjer med sikte på å oppmuntre og legge til rette for bærekraftig utvikling, er et viktig grunnlag for Handelsbankens bærekraftsarbeid. Når det gjelder menneskerettigheter og arbeidsforhold, nevnes særlig følgende initiativer, retningslinjer og konvensjoner:

A) Initiatives and guidelines

- The UN Convention on the Rights of the Child (developed by the United Nations Global Compact, UNICEF and Save the Children)
- The Equator Principles
- The UN Global Compact
- The UN Principles of Responsible Investment (PRI)

- The UN Principles for Responsible Banking (PRB)
- The UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises

B) International conventions

- The UN Universal Declaration of Human Rights
- The International Labour Organisation's core conventions

1.1.3 Oversikt over ansvarsområder og retningslinjer for oppfølging av åpenhetsloven i Handelsbanken Norge

Arbeid med åpenhetsloven skal bidra til å sikre Handelsbanken Norges respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og allmennhetens tilgang til informasjon om hvordan vi arbeider med åpenhetsloven. Handelsbanken Norge skal jobbe kontinuerlig med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Filialene i Handelsbanken Norge, har vedtatt et eget styringsdokument om åpenhetsloven². Fra Styringsdokumentets innledning hitsettes:

Den overordnede målsettingen med dette Styringsdokumentet er å sikre Handelsbanken Norges respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og allmennhetens tilgang til informasjon om hvordan Handelsbanken Norge arbeider med Åpenhetsloven. Styringsdokumentet implementerer og utdypet Handelsbankens overordnede interne policyer fra styret og retningslinjer fra konsernsjef, og beskriver ansvar og roller, samt rutiner og tiltak som er implementert for å sørge for overholdelse av Åpenhetsloven. Av andre særlig relevante styringsdokumenter, vises det til Handelsbankens "Policy for Sustainability in the Handelsbanken Group" gitt av styret i Svenska Handelsbanken AB (publ.) og "Handelsbankens Guideline for Human Rights and Working Conditions" gitt av konsernsjefen, hvor det fremgår at Handelsbanken støtter opp om blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Styringsdokumentet er en del av Handelsbanken Norges lokale internkontrolldokumentasjon gitt som lokal retningslinje, og er det øverste styrende dokumentet for Bankens arbeid med loven.

Ansvar knyttet til loven er forankret fra øverste ledelse ved Landsjefen, filialsjefer, avdelingsledere, banksjefer på kontorene og medarbeidere for øvrig. CEO Office og bærekraftavdelingen har ansvar for koordinering og organisering, og det er CEO Office sammen med relevant enhet som har ansvar for besvarelse av informasjonsforespørsler.

Bankens avdelingsledere skal innenfor sine områder sikre (i) at Åpenhetslovens krav etterleves, (ii) at Bankens retningslinjer om Åpenhetsloven innarbeides i respektive arbeidsprosesser og at medarbeidere mottar tilstrekkelig opplæring, samt (iii) sikre mulighet for at enhver ansatt kan melde ifra om avvik eller mistanke om brudd på åpenhetsloven eller tilknyttede retningslinjer. Det er flere varslingskanaler og klagemekanismer:

- Internt system for hendelsesrapportering (HMS-avvik meldes som operasjonell hendelse) og varslingskanal for kritikkverdige forhold i virksomheten
- Eksterne kundeklager håndteres i eget system

² [Åpenhetsloven | Handelsbanken](#)

- Dedikert e-post for henvendelser etter åpenhetsloven
- Løpende dialog med leverandører, samt årlig oppfølging av leverandøravtalene

Avdelingslederne har også ansvar for den konkrete gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen innenfor sine respektive områder. De forretningsområder som er relevant å kartlegge etter loven har blitt kartlagt og identifisert. Disse knytter seg i første rekke til arbeidsforhold for ansatte og våre egne ansettelsesprosesser, leverandørkjeder og forretningspartnere, utlånsvirksomhet og kapital- og investeringstjenester. På denne bakgrunn har innkjøpsenheten (leverandører), HR-avdelingen, kredittavdelingen og investeringsbanken utført særlige aktsomhetsvurderinger.

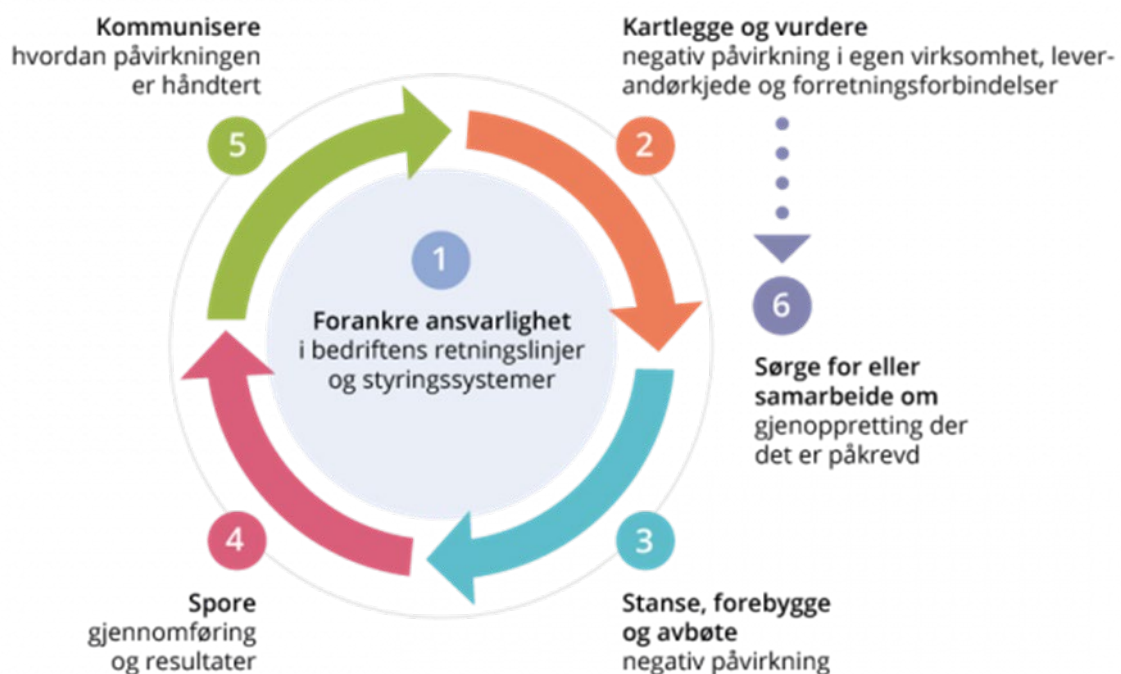
1.1.4 Metodikk

Kartlegging av plikter etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, utarbeidelse av tilpassede interne rutiner og retningslinjer samt skjemaer og malverk, ble integrert i et pågående prosjekt som omfattet implementering av en rekke bærekraftsreglement. Prosjektet ble avsluttet sommeren 2022.

På bakgrunn av en overordnet risikovurdering og kartlegging i prosjektet, ble de aktuelle forretningsområder som er relevant å kartlegge etter loven identifisert. Særlig med tanke på forretningsområdet knyttet til sparing og plassering, har vi også avventet veileder fra VPF med tanke på nyansering av en felles bransjeoppfatning av hva som omfattes av loven.

Det er gjennomført flere møter med avdelingene som har ansvar for de aktuelle forretningsområdene, og disse har utført aktsomhetsvurdering og rapportert disse til CEO Office ved bruk av dedikerte skjemaer. Disse danner det hovedsakelige grunnlaget for denne redegjørelsen.

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk:

- Aktsomhetsvurderinger skal oppdateres ved vesentlige endringer i risikobildet, og for øvrig regelmessig. Det legges i utgangspunktet opp til halvårlige oppdateringer.

- CEO Office bidrar til risikokartlegging og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger ved behov, og stiller i arbeidsmøte.
- Vi skal søke tilgjengelig informasjon om markeder, leverandørkjeder og kartlegging av risiko fra bransjeforeninger som vi er tilknyttet og fra andre aktører.
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres.
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en skriftlig redegjørelse. Den skriftlige redegjørelsen fra våre aktsomhetsvurderinger legges i tråd med åpenhetsloven ut lett tilgjengelig på vår virksomhets nettside
- Vi opplyser i tråd med åpenhetsloven i årsberetningen om hvor redegjørelsen er tilgjengelig og oppdaterer og offentliggjør redegjørelsen innen 30. juni hvert år

3. Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene

3.1 Bakgrunn

På bakgrunn av en overordnet kartleggingsprosess, har Bankens avdelinger ansvaret for en nærmere kartlegging og vurdering av bankens virksomhet som er særlig relevant i et menneskerettighets- og arbeidsforholdsperspektiv. Nedenfor følger en oversikt over særlig relevante miljøer og hovedinnholdet i vurderingene for de enkelte områdene.

Forhold som er vurdert som lav eller middels risiko for negative konsekvenser er ikke nødvendigvis med i redegjørelsen, og vil i så fall heller ikke framgå av internrapporteringen.

3.2. Arbeidsforhold og ansettelsesprosesser

Bankens HR-avdeling skal kartlegge, vurdere og rapportere hvorvidt grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas i gjeldende arbeidsforhold og i Handelsbanken Norges ansettelsesprosesser. For ansettelsesprosesser vil det være sentralt å sørge for at Handelsbanken Norges regelverk for ansettelsesprosesser, andre relevante rutiner og eventuell opplæring, sørger for at Banken ivaretar grunnleggende menneskerettigheter i ansettelsesprosessen. Leder for bankens HR-avdeling skal føre betryggende kontroll med dette. HR-avdelingen har også ansvar for å legge til rette for at bankkontorene kartlegger og vurderer påvirkning på anstendige arbeidsforhold, samt gjennomfører tiltak som kan bedre arbeidsforhold og ansettelsesforhold.

Handelsbanken HR har funksjonsansvar for lønn, goder, pensjon, arbeidsmiljø og HMS, samarbeid med tillitsvalgte, lederkartlegging, personalkostnader og headcount, personalkartlegging / rekruttering, kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere, IT-tilganger mv.

3.2.1. Risikovurdering

Generelt har kontorarbeidsplasser lav risiko knyttet til HMS. Som for alle større virksomheter er det likevel risiko for diskriminering, trakassering og manglende likestilling. I Norge har man imidlertid et godt rammeverk for arbeidslivet og den enkeltes stillingsvern, herunder arbeidsmiljøloven og regler mot diskriminering, og dermed en lavere risiko enn andre land.

Risiko for alvorlig brudd på menneskerettigheter og krav til arbeidsforhold anses lav for Handelsbanken Norge.

3.2.2. Avdekket risiko

Det er ikke avdekket områder med høy risiko. Banken har dedikerte rutiner for å sikre gode og forsvarlig praksis for ansettelsesprosesser, varsling, HMS, likestilling og mangfold. Videre har banken en lett tilgjengelig personalhåndbok som beskriver ansattes rettigheter, samt at man har et tett og godt samarbeid med relevante fagorganisasjoner.

Arbeidsmiljøundersøkelser i banken har ikke avdekket vesentlige forhold, eller indikasjoner på vesentlige risiker.

Undersøkelse om likestilling, mangfold og inkludering i banken viser også et godt resultat. Det er ikke rapportert varslingsaker i 2022.

3.2.3. Tiltak

Selv om det anses å være lav risiko i forbindelse med arbeidsforhold og ansettelsesprosesser i Handelsbanken Norge, jobber banken kontinuerlig med å forbedre interne rutiner og prosesser for å sikre gode og forsvarlige arbeidsforhold.

Det er utarbeidet en mangfoldspan, godkjent av Landsjefen. Hovedaktiviteter med relevans for aktsomhetsvurderingen:

- Gjennomgang, kvalitetssikring og forbedring av rekrutteringsprosessen
- Informasjon til alle ansatte rundt ubevisste fordommer
- Medlemskap i Kvinner i Finans Charter, som skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og i spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge

3.3. Leverandørkjeder og forretningspartnere

Bankens anskaffelsesavdeling skal kartlegge, vurdere og rapportere på hvordan Bankens leverandører og forretningspartnere ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Bankens anskaffelsesavdeling skal også, sammen med avtaleeier, iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Bankens leverandørkjeder og forretningspartnere.

Denne vurderingen omfatter avdeling Innkjøp og lokaler som har følgende kjerneoppgaver:

- Facility Management (lokaler – leie og drift)
 - o Ansvarlig for bankens inngåelse og oppfølging av husleie- og driftsavtaler
 - o Ansvarlig for aktiviteter og prosjekter knyttet til ombygging, oppgradering og flytting
- Innkjøp og leverandøroppfølging
 - o Ansvarlig for Innkjøpsprosessen herunder anbudsrunder, kvalifisering, forhandlinger, avtaleinngåelse og løpende oppfølging
 - o Gi støtte og support til alle bankens avdelinger i forbindelse med inngåelse og oppfølging av leverandøravtaler
 - o Ansvarlig for risikoanalyser av nye og potensielle leverandørrelaterte risikoer

3.3.1. Risikovurdering

Aktsomhetsvurderinger er gjennomført i henhold til gjeldende rutiner, innenfor områdene varer, tjenester, IT software og SaaS-avtaler og IT-infrastruktur.

Innen områdene kan det generelt være bransjeelementer som har medium til høy risiko for brudd i henhold til åpenhetsloven.

3.3.2. Avdekket risiko

Aktsomhetsvurderinger av Handelsbankens leverandører innen ovennevnte områder, har ikke avdekket høy risiko. Det er imidlertid vurdert at det kan være lav til middels risiko innen områdene varer og tjenester. Innen IT software, SaaS-avtaler og IT-infrastruktur vurderes risiko som lav.

3.3.3. Tiltak

Overordnet for leverandører og forretningspartnere er standard kontraktsvilkår og Code of Conduct tatt inn som krav ved inngåelse av avtaler for HR-området (innleie, vikarer, konsulenter, rekruttering).

Bankens Code of Conduct skal bidra til å sikre at leverandører opptrer i tråd med bankens verdier og ambisjoner med tanke på etikk og bærekraft. Ved å signere på bankens Code of Conduct bekrefter leverandørene at de bl.a. etterlever OECDs retningslinjer, UN's guiding principles on business and human rights og ILO's core conventions.

For områder med lav og medium risiko videreføres følgende tiltak:

- Bankens Code of Conduct inngår som en del av avtalepakken for de alle fleste leverandørkategorier
- I forbindelse med inngåelse og oppfølging av avtale sjekkes leverandørens hjemmesider i forhold til ESG-policy og annen relevant dokumentasjon
- For renholdsavtaler inntas forpliktelser til å sikre krav til HMS, sosiale, etiske og bærekraft.
- Kravspesifikasjon for husleieavtaler inneholder krav til ESG
- Leverandør oppfølging skjer i henhold til interne og eksterne krav

Til sist nevnes at Banken har besluttet å bli Miljøfyrtårn-sertifisert, og prosesser vil gjennomgås ytterligere i forbindelse med dette arbeidet.

3.4 Utlånsvirksomhet

Handelsbanken har som nevnt sluttet seg til OECDs retningslinjer. Kredittavdelingen har ansvaret for å kartlegge, vurdere og rapportere på hvordan Bankens kreditt- og utlånsvirksomhet faktisk eller potensielt påvirker grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold negativt. Risikovurdering, avdekket risiko og tiltak omfatter Handelsbanken NUF og Eiendoms kreditt.

3.4.1. Risikovurdering

«Bygge- og anleggsvirksomhet» vurderes *generelt* å være en bransje med høy eksponering for risiko knyttet til forhold i Åpenhetsloven. Videre vurderes bransjen «Omsetning og drift av fast eiendom» å ha medium til høy risiko for forhold knyttet til Åpenhetsloven. Vurderingene begrunnes med at bygge- og anleggsprosjekter kan omfatte bruk av arbeidskraft som er ufaglærte og lavtlønnede. Dårlige arbeidsforhold kan også være en aktuell utfordring i denne bransjen. Eiendomsforvaltning vurderes å være eksponert for denne type risiko ved rehabilitering- og vedlikehold av eiendomsporteføljen, samt i tilknytning til kjøp av vaktmester- og renholdstjenester. Fra og med 1. april 2023 ble regelverk for innleie via bemanningsforetak i Norge strammet inn. Denne innstramningen opphever adgang til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter. Det gjør at bransjen i hovedsak skal benytte faste og direkte stillinger, noe som kan bidra til å redusere bruk av korte arbeidskontrakter.

Bransjene «Tjenesteyting» og «Varehandel» vurderes til medium eksponering for risiko knyttet til forhold i Åpenhetsloven, da disse vurderes å være utsatt for risiko knyttet til diskriminering og ulovlig

overtid. Videre vurderes vareimport å være eksponert for risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsvilkår, da produksjonsland kan ha dårlig regulering av dette.

3.4.2. Avdekket risiko

Ca. 90% av Handelsbankens kredittportefølje til bedriftskunder består av lån/kreditter innen «Omsetning og drift av fast eiendom» og «Bygge- og anleggsvirksomhet», mens resterende del i stor grad omfatter bedriftskunder innen «Tjenesteyting» og «Varehandel». Videre presiseres at kredittporteføljen til bedriftsmarkedet hovedsakelig omfatter selskap med drift og eiendom i Norge. Finansiering utenfor Norge / engasjement med sikkerhet utenfor Norge utgjør kun en liten andel av den totale kredittporteføljen.

Handelsbanken har ikke avdekket forhold knyttet til vesentlig negative hendelser hos Handelsbanken Norges låne-/kredittkunder når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre er det ikke avdekket forhold som etter bankens vurdering medfører at det foreligger vesentlig risiko for negativ konsekvens knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.4.3. Tiltak

Konsernets og Handelsbankens instruksjoner ved kredittgivning inkluderer krav om at hver enkelt kundes virksomhet, uavhengig av størrelse på kredittengasjement, oppfyller regelverk knyttet til ESG, samt at det skal gjøres en vurdering av risiko for at kunden kan få finansielle problemer som følge av ESG-risiko, herunder forhold knyttet til Åpenhetsloven som menneskerettigheter, arbeidsvilkår, korrupsjon og bestikkelser. Denne vurderingen utgjør en del av kredittsaken som dokumenteres i bankens system. I tillegg gjøres en vurdering av omdømmerisiko knyttet til ESG. Det vil si at selv om et selskap som har en virksomhet som er lovlig og har alle nødvendige tillatelser i de landene hvor virksomheten opererer i, kan det være en generell oppfatning at selskapets virksomhet har mangler knyttet til bærekraft.

Dersom det avdekkes vesentlig potensiell eller reell risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og arbeidsvilkår som ikke vurderes tilstrekkelig håndtert av kunden, skal dette derfor gjenspeiles i Bankens vurdering av kundens interne rating. I henhold til Handelsbankens Kredittpolicy er det ikke tillatt å gi lån eller kreditt til kunde med svak intern rating, for eksempel kunder som bryter mot regelverket det vises til i åpenhetsloven.

Handelsbanken er i prosess med å digitalisere prosessen for aktsomhetsvurderinger. En digital versjon gir bedre mulighet for rapportering, samt en mer direkte tilgang til registrering av relevant informasjon for kundeansvarlig. Det gir oss i tillegg større fleksibilitet til å kunne tilpasse spørsmålene i kundevurderingen dersom det kommer endrede krav til hvilken informasjon som skal rapporteres.

Ved etablering av en ny kunde gjennomføres det ulike prosesser knyttet til KYC («Know Your Customer» - en kundevurderingsprosess ved kundeetablering). I denne forbindelse gjennomføres det et mediesøk der det søkes på negativ medieomtale av den aktuelle kunden. Formålet er å identifisere hvorvidt kunden har vært eller er involvert i saker relatert til økonomisk kriminalitet. Det er med på å redusere risiko for at banken kan være i fare for å tilby finansiering til kunder som ikke oppfyller våre krav.

Vår vurdering er at dagens prosesser og rutiner hensyntar avdekking av forhold knyttet til Åpenhetsloven på en tilfredsstillende måte. Vi vil fremover jobbe videre med forbedringer av prosessen. I første omgang omhandler dette, som tidligere nevnt, digitalisering av «Sjekkliste for bærekraft kreditt» samt utvide ord i mediesøk på kunden.

3.5 Kapital- og investeringstjenester

Bankens avdeling for sparing og investering har ansvaret for at aktiviteten på sitt område er i samsvar med Åpenhetsloven. Det gjelder særlig ved rådgivning i tilknytning til nyutstedte aksjer eller obligasjoner. Bankens investeringsbank har ansvar for å vurdere og rapportere på Bankens tilretteleggingstjenester, både i obligasjonsmarkedet og hvis relevant i aksjemarkedet.

3.5.1 Risikovurdering

Denne vurderingen omfatter Investeringsbanken i Norge. Investeringsbanken omfatter blant annet områdene dept capital market, corporate finance og equities, samt tjenester innen renter, valuta og obligasjoner.

Fokus i dette avsnittet er hvorvidt risikoen for at virksomheten i Investeringsbanken forårsaker eller bidrar til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom ytelse av investeringstjenester og annen tilknyttet virksomhet.

3.5.2 Avdekket risiko

Investeringsbanken sin rolle er å bidra til et velfungerende finansmarked samt allokering av kapital.

Dette er virksomhet som etter sin art i liten grad direkte vil bidra til negative virkninger, og som er nøye regulert gjennom MiFID II regler og verdipapirhandelloven. På generell basis må det kunne sies at virksomheten i investeringsbanken driver medfører lav risiko for negativ påvirkning i åpenhetslovens forstand.

Det kan imidlertid tenkes at verdipapirforetak i enkelte tilfeller bidrar til finansiering av enkeltutsteders virksomhet på en måte som kan sies å øke den faktiske eller potensielle negative påvirkningen virksomheten har for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Handelsbanken har ikke avdekket områder med Høy risiko for området kapital- og investeringstjenester.

3.5.3 Tiltak

Det er utarbeidet rutiner for aktsomhetsvurdering ved avtaleinngåelse med kunde. I mandatavtaler med store kunder/konsern er det inntatt en standard klausul om at Handelsbanken skal kunne få nødvendig informasjon fra kunden ved behov for ytterligere kartlegging.

4. Avsluttende merknader

Informasjon om hvordan vi i Handelsbanken Norge jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetslovens, finnes tilgjengelig på våre nettsider³. Her finner man også vårt Styringsdokument for åpenhetsloven og veiledning om hvordan banken kan kontaktes for relevante henvendelser.

For ytterligere informasjon om Handelsbankenkonsernets bærekraftsarbeid, vises det til våre nettsider⁴, hvor man blant annet kan finne vår Annual and Sustainability Report 2022 og Sustainability Factbook 2022.

³ <https://www.handelsbanken.no/no/om-oss/barekraft/aapenhetsloven>

⁴ <https://www.handelsbanken.no/no/om-oss/barekraft>

Oslo, 27. juni 2023

Elektronisk signert

Arild Andersen, Landsjef for Handelsbanken Norge og filialsjef for Handelsbanken NUF

Erik Andreas Øwre, filialsjef for Handelsbanken Liv NUF og SHB Liv NUF

Nils Mikael Otterbjørk, filialsjef for Handelsbanken Eiendoms kreditt NUF