

**Handelsbanken**

# Redegjørelse etter åpenhetsloven

Handelsbanken Norge  
Oslo, 21. juni 2024

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. januar 2023 til 31. desember 2023, i tillegg til beskrivelse av de øvrige forhold som nevnt i § 5 første ledd.

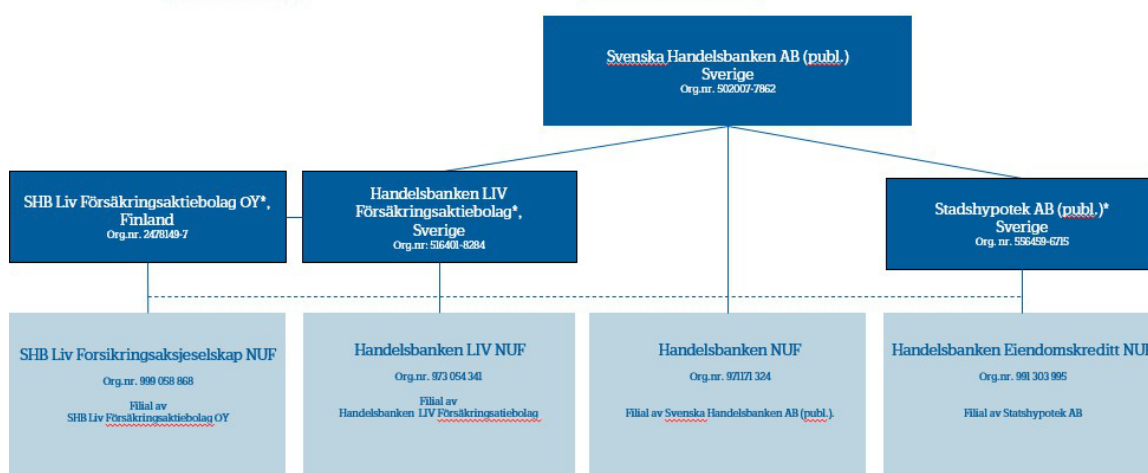
Denne redegjørelsen er godkjent av:

- Landsjef for Handelsbanken Norge / filialsjef for Handelsbanken NUF
- Filialsjef for Handelsbanken Eiendomskreditt 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). Handelsbanken Norge er ikke en egen juridisk enhet, men et begrep som brukes for å omtale Handelsbankens samlede virksomhet i landet. Virksomheten drives i Norge gjennom filialer, se org. kart under.



Handelsbanken 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.

Handelsbankens samlede virksomhet i Norge omfatter Handelsbanken NUF org.nr. 971 171 324, Handelsbanken Eiendomskreditt 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»)<sup>1</sup>. Foretaket Rådstuplass 4 AS, som er datterselskap av Svenska Handelsbanken AB (publ.), er inkludert i den norske virksomheten, men det er ingen aktivitet i selskapet. Samlet omtales disse enhetene som nevnt over som Handelsbanken Norge eller Banken.

Forretningsvirksomheten i Norge skjer hovedsakelig gjennom Handelsbanken NUF. Det er i Handelsbanken NUF de ansatte i Norge (ca. 950) har tilhørighet. Det er også her arbeidsforhold og ansettelsesprosesser ivaretas, i tillegg til håndtering av innkjøp/leverandører og øvrige forretningspartnere. De øvrige filialene kjøper inn tjeneste- og systemstøtte fra Handelsbanken NUF og andre konsernenheter. De aktsomhetsvurderinger som er utført, knytter seg derfor i all hovedsak til forhold hos Handelsbanken NUF.

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

Både SHB Liv og HB Liv er under avvikling og har derfor liten aktivitet. Ingen av filialene oppfyller grunnvilkårene i § 3 første ledd bokstav a) ved utgangen av 2023. SHB Liv og HB Liv holdes derfor utenfor denne redegjørelsen. Om SHB Liv og HB Liv hadde oppfylt grunnvilkårene, ville de uansett vært omfattet av de aktsomhetsvurderinger som utføres i Handelsbanken NUF forøvrig. 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.

Redegjørelsen omfatter på denne bakgrunn Handelsbanken NUF og Handelsbanken Eiendomskreditt NUF.

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

- Arbeidsforhold og ansettelsesprosesser, punkt 3.2: Handelsbanken NUF og Eiendomskreditt
- Leverandørkjeder og forretningspartnere, punkt. 3.3: Handelsbanken NUF og Eiendomskreditt
- Utlånsvirksomhet, punkt 3.4: Handelsbanken NUF og Eiendomskreditt
- Kapital og investeringstjenester punk 3.5: Handelsbanken NUF

### 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

---

<sup>1</sup> Som følge av endring i foretaksnavneloven § 2-2, skal foretaksnavn til norskregistrert utenlandsk foretak fra 1. juli 2024 være det samme som hovedforetakets offisielle navn i hjemstaten, og i tillegg inneholde betegnelsen NUF. Det innebærer at Handelsbanken NUF må endre navn til Svenska Handelsbanken AB NUF. Tilsvarende vil gjelde for de øvrige norske filialene.

korruptsjon 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 barnearbeid, 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 åpenhetsloven<sup>2</sup>. 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 utdyper 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 varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten. Banken har også en kanal for anonym varsling.
- Eksterne kundeklager håndteres i eget system
- 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.

---

<sup>2</sup> [Åpenhetsloven | Handelsbanken](#)

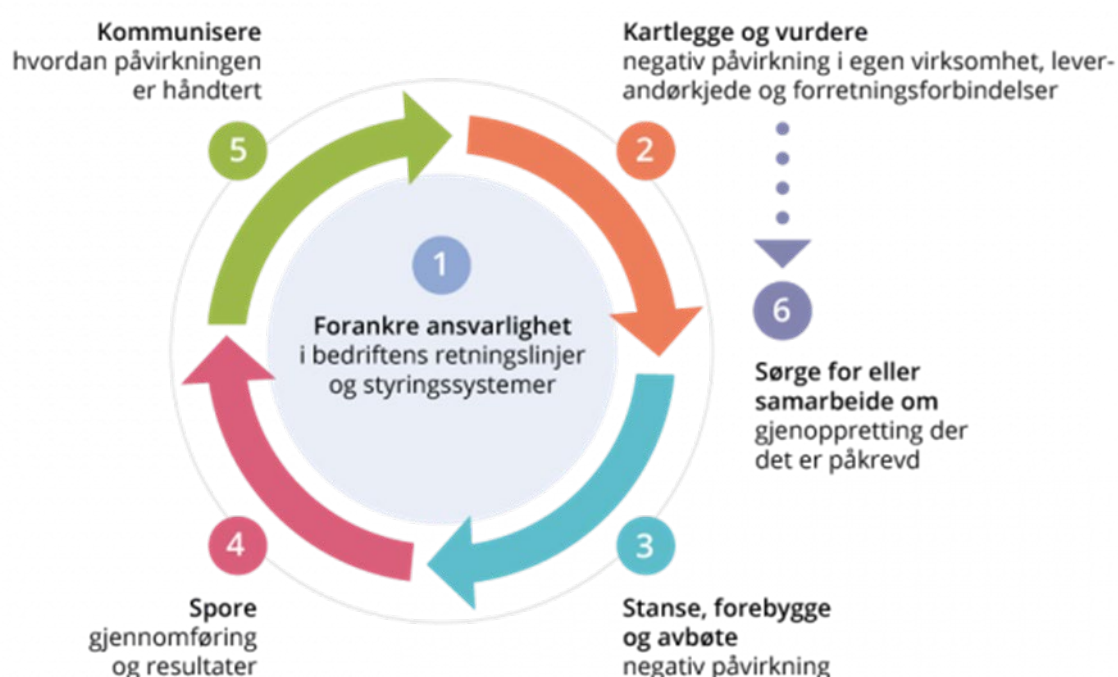
### 1.1.4 Metodikk

Kartlegging av plikter etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, utarbeidelse av tilpassede interne rutiner og retningslinjer samt skjemaer og malverk, er integrert i en helhetlig arbeidsstrøm.

På bakgrunn av en overordnet risikovurdering og kartlegging, er de aktuelle forretningsområder som er relevant å kartlegge etter loven identifisert. Særlig med tanke på forretningsområdet knyttet til sparing og plassering, har man også sett hen til 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<sup>3</sup>:



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

<sup>3</sup> Figur hentet fra OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, tilgjengelig på nettsidene til Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv

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. Ved eventuelle varslingsaker involveres også Internrevisjon.

##### 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 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 i Norge.

##### 3.2.2. Avdekket risiko

Det er ikke avdekket områder med høy risiko. Banken har dedikerte rutiner for å sikre god 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 med egne kategorier om inkludering og respekt i banken har ikke avdekket vesentlige forhold, eller indikasjoner på vesentlige risiker. Også egen separat undersøkelse om likestilling, mangfold og inkludering i banken viser et godt resultat. Der banken ser noe økning i risiko sammenholdt med 2022, er det knyttet til økt arbeidsbelastning både for ledere og medarbeidere.

Det er ikke rapportert varslingsaker i 2023 som utgjør eller indikerer risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold relevant for åpenhetsloven.

### 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 iverksatt konkrete tiltak knyttet til risiko for økt arbeidsbelastning, både på systemnivå og holdningsarbeid. Det er utarbeidet en mangfoldsplan. Hovedaktiviteter for 2024 med relevans for aktsomhetsvurderingen er:

- Gjennomgang og kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen
- Informasjon til alle ansatte rundt ubevisste fordommer
- Fokus på mental helse og life/work balance
- Medlemskap i Kvinner i Finans Charter, som skal bidra til å forbedre kjønnsbalansen

### 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 leverandør oppfølging
  - 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 bransjelementer 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
- Det er gjennomført en gap-analyse av dagens code of conduct, og det er i den forbindelse et pågående arbeid med gjennomgang av mulige forbedringspunkter for å stille strengere krav til våre leverandører
- I forbindelse med inngåelse og oppfølging av avtale sjekkes leverandørenes hjemmesider med tanke på ESG-policy og annen relevant dokumentasjon
- For renholdsavtaler inntas forpliktelser til å sikre krav til HMS, bærekraft, samt sosiale og etiske forhold
- Kravspesifikasjon for husleieavtaler inneholder krav til ESG
- Leverandør oppfølging skjer i henhold til interne og eksterne krav

I tillegg har banken inngått samarbeid med et sertifiseringsselskap, som skal bistå banken med å følge opp våre leverandørers arbeid innen miljø, etikk og sosialt ansvar.

Til sist nevnes at banken har miljøfyrtårnsertifisert 6 kontorer, i tillegg til hovedkontoret, i 2023. Det jobbes ytterligere med å ferdigstille resterende kontorer, og planen på sikt er at alle kontorer er sertifisert.

### 3.4 Utlånsvirksomhet

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 både Handelsbanken NUF og Handelsbanken Eiendoms kreditt NUF.

#### 3.4.1. Risikovurdering

«Bygge- og anleggsvirksomhet» vurderes *generelt* å være en bransje hvor det kan være høy eksponering for risiko knyttet til 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.

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

Hovedandelen av Handelsbankens utlånsportefølje til bedriftskunder består av utlån 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 og engasjement med sikkerhet utenfor Norge utgjør kun en liten andel av den totale kredittporteføljen. Denne kundegruppen omfattes av samme rutiner som øvrige kunder og gjennomgår kredittprosess på ordinær måte.

Handelsbanken har ikke i 2023 avdekket forhold knyttet til vesentlige negative hendelser hos Handelsbanken Norges utlånskunder 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. Bedriftskunder med kredittengasjement over MNOK 5 har økt dokumentasjonskrav.

I kredittvurderingen gjøres det en vurdering av risiko, blant annet av forhold knyttet til Åpenhetsloven. Vurderingen av ESG-risiko skal gjøres i et helhetlig perspektiv, for hver enkelt kunde, og inkluderer klimarisiko og andre ESG-faktorer som menneskerettigheter, arbeidsvilkår, korrupsjon og bestikkelser. I tillegg gjøres det en vurdering av omdømmerisiko knyttet til ESG. Det vil si at selv om et selskap 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 anstendige arbeidsvilkår, som ikke vurderes tilstrekkelig håndtert av kunden, skal dette gjenspeiles i Bankens risikovurdering av kunden.

I de tilfeller manglende håndtering av risiko knyttet til blant annet arbeidsvilkår og menneskerettigheter skulle oppstå etter etablering av lån/kreditter, vil dette fanges opp i forbindelse med årlig gjennomgang av engasjementet. Dersom den årlige gjennomgangen avdekker vesentlig risiko knyttet til for eksempel arbeidsvilkår og menneskerettigheter, vil kunden følges opp særskilt med halvårlig oppdatering av egen dedikert handlingsplan med sikte på å redusere risikoen.

## *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 Debt Capital Market, Corporate Finance og Equities, samt tjenester innen renter, valuta og obligasjoner. For Investeringsbanken er det vurdert at Debt Capital Markets er den enhet som har påvirkningspotensial relevant for åpenhetsloven, og har utarbeidet egen rutine for åpenhetsloven.

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*

Innen Debt Capital Markets blir kunder vurdert og fulgt opp i prosessen for utlånsvirksomhet, jf. pkt. 3.4. I tillegg, ved inngåelse av mandatavtaler på tilretteleggingsoppdrag hvor dette er aktuelt, tas inn klausul om informasjon fra kunden relevant for åpenhetsloven. Fremover vil denne praksisen evalueres med avstemming av øvrig informasjon som innhentes.

## **4. Avsluttende merknader**

Informasjon om hvordan vi i Handelsbanken Norge jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etter åpenhetslovens og OECDs retningslinjer, finnes tilgjengelig på våre nettsider<sup>4</sup>. Her finner man også vårt Styringsdokument for åpenhetsloven og veiledning om hvordan banken kan kontaktes for relevante henvendelser.

For ytterligere informasjon om Handelsbanken-konsernets bærekraftsarbeid, vises det til våre nettsider<sup>5</sup>, hvor man blant annet kan finne konsernets bærekraftsrapport (hållbarhetsredovising) for 2023.

---

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

<sup>5</sup> <https://www.handelsbanken.no/no/om-oss/barekraft> og <https://www.handelsbanken.com/sv/hallbarhet>

---

Oslo, 21. juni 2024

Elektronisk signert

Marion Ulander, Landsjef for Handelsbanken Norge og  
filialsjef for Handelsbanken NUF

Nils Mikael Otterbjörk, filialsjef for Handelsbanken  
Eiendomskreditt NUF