

**Handelsbanken**

# Redegjørelse etter åpenhetsloven

Handelsbanken Norge  
26. juni 2026

## 1. Handelsbanken og åpenhetsloven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon.

Som del av større utenlandsk virksomhet som tilbyr produkter og tjenester i Norge, er Handelsbankens virksomhet i Norge omfattet av lovens virkeområde, jf. §§ 2 og 3. Denne redegjørelsen omhandler filialene som inngår i Handelsbanken-konsernets virksomhet i Norge ("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 2025 til 31. desember 2025, i tillegg til beskrivelse av de øvrige forhold som nevnt i § 5 første ledd.

Denne redegjørelsen er godkjent av:

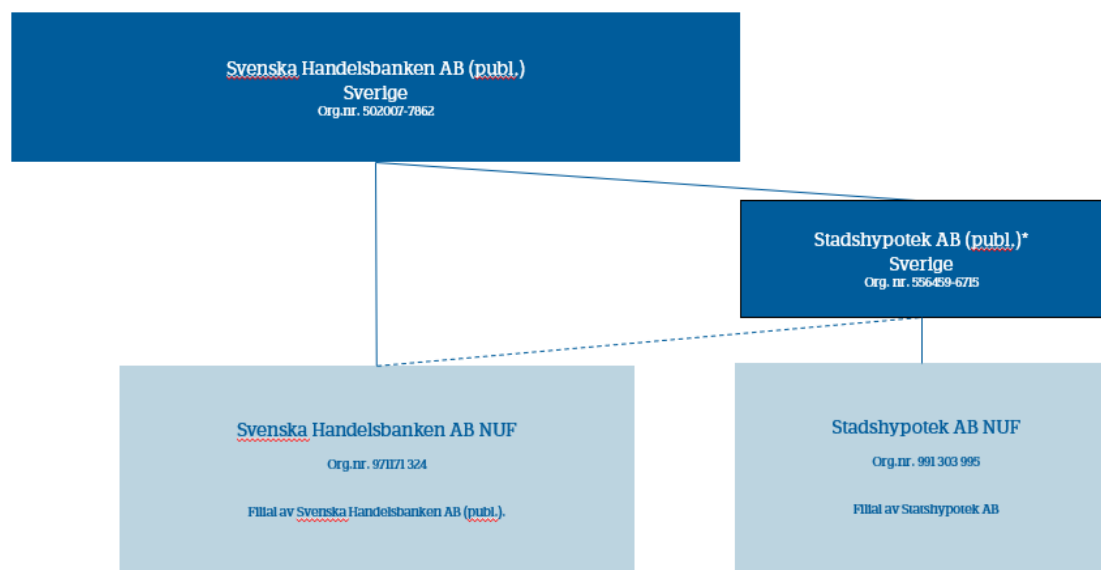
- Landsjef for Handelsbanken Norge / filialsjef for Svenska Handelsbanken AB NUF
- Filialsjef for Stadshypotek AB NUF

Første del av denne redegjørelsen 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

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 og finans til både privatkunder og bedriftskunder på det norske markedet. Handelsbanken har landsdekkende kontornettverk i Norge. Produkt- og tjenesteområder dreier seg om alt fra lån, sparing og plassering, kontotjenester, betalingstjenester, til investeringstjenestevirksomhet knyttet til finansiering og kapitalinnhenting.

Handelsbankens samlede virksomhet i Norge omfatter Svenska Handelsbanken AB NUF org.nr. 971 171 324 og Stadshypotek AB NUF org.nr. 991 303 995<sup>1</sup>. Foretaket Rådstuplass 4 AS, org.nr. 910 508 423, 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 Svenska Handelsbanken AB NUF. Det er i Svenska Handelsbanken AB NUF de ansatte i Norge (ca. 1000) har tilhørighet. Det er også her kunder, arbeidsforhold og ansettelsesprosesser ivaretas, i tillegg til håndtering av innkjøp/leverandører og øvrige forretningspartnere. Stadshypotek AB NUF kjøper inn tjeneste- og systemstøtte fra Svenska Handelsbanken AB NUF og andre konsernheter. Stadshypotek AB NUF har ingen egne ansatte. Virksomheten i denne filialen er i stor grad basert på utkontraktering til Svenska Handelsbanken AB NUF.

De aktsomhetsvurderinger som er utført, knytter seg derfor i all hovedsak til forhold hos Svenska Handelsbanken AB NUF.

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 Svenska Handelsbanken AB NUF og Stadshypotek AB 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: Svenska Handelsbanken AB NUF og Stadshypotek AB NUF
- Leverandørkjeder og forretningspartnere, punkt. 3.3: Svenska Handelsbanken AB NUF og Stadshypotek AB NUF
- Utlånsvirksomhet, punkt 3.4: Svenska Handelsbanken AB NUF og Stadshypotek AB NUF
- Kapital og investeringstjenester punkt 3.5: Svenska Handelsbanken AB NUF

### 1.1.2 Retningslinjer på konsernnivå

Ansvarlig utøvelse av forretningsvirksomheten er forankret i en rekke av konsernets retningslinjer, slik det fremgår i tabellen under, samt også vår Code of Conduct for leverandører og forretningsforbindelser, jf. punkt 3.3.

---

<sup>1</sup> Som følge av endring i foretaksnavneloven § 2-2 om foretaksnavn til norskregistrert utenlandsk foretak, endret Handelsbanken NUF navn til Svenska Handelsbanken AB NUF, og Handelsbanken Eiendomskreditt endret navn til Stadshypotek AB NUF i 2024.

I Handelsbanken-konsernets årsrapport for 2025 er det inkludert en egen bærekraftsredegjørelse. Bærekraftsredegjørelsen bygger blant annet på vesentlighetsanalyse i tråd med de europeiske rapporteringsstandarder ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Analysen vurderer faktisk og potensiell påvirkning på økonomi, miljø og samfunn inklusive menneskerettigheter.

I bærekraftsredegjørelsen er det gitt følgende illustrasjon over bærekraftsaspekter som er dekket av ulike styrende dokumenter:

Styrdokument	Faststøld av	Publik	Klimat- forandringer	Den egne arbeidskraften	Konsumenter og slut- anvendere	Bidra til samhället	Ansvarsfullt foretagande	Motverka finansiell kriminalitet	Finansiell stabilitet
Kreditpolicy for Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej	■						■
Policy for ersättning i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej		■					
Policy for etik i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Ja		■		■	■	■	
Policy for Handelsbankenkoncernen om åtgärder mot finansiell kriminalitet	Styrelsen	Ja						■	
Policy for hantering av intressekonflikter i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Ja					■		
Policy for hållbarhet i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Ja	■	■			■	■	
Policy for klagomålshantering i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej			■				
Policy for operativa risker i Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej			■				
Policy mot korruption	Styrelsen	Ja					■	■	
Handelsbankens riktlinje – Miljö och klimatförändring	VD	Ja	■						
Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden – Handelsbankens riktlinjer	VD	Ja		■					
Riktlinjer for arbetsmiljö i Handelsbankenkoncernen	VD	Ja		■					
Riktlinjer for leverantörsavtal i Handelsbankenkoncernen	VD	Nej					■		
Riktlinjer for säkerhet och dataskydd i Handelsbankenkoncernen	VD	Nej			■				
Riktlinjer for åtgärder mot finansiell kriminalitet i Handelsbankenkoncernen	VD	Nej						■	
Policy om styrning och styrdokument	Styrelsen	Nej				■			
Finanspolicy for Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej							■
Kapitalpolicy for Handelsbankenkoncernen	Styrelsen	Nej							■

Særskilt nevnes retningslinjer om menneskerettigheter og arbeidsforhold, som gjelder virksomhetsrelasjoner innen eksempelvis kredittgivning, kapitalforvaltning og innkjøp. I disse retningslinjene understrekes det at:

- Handelsbanken støtter FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og skal handle i samsvar med nasjonale handlingsplaner.
- Handelsbanken integrerer arbeidet med å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i våre forretningsforbindelser.
- Handelsbanken skal unngå å forårsake eller bidra til en negativ innvirkning på menneskerettighetene i egen virksomhet og håndtere slike konsekvenser dersom de oppstår. Handelsbanken skal også arbeide for å forhindre eller begrense negative påvirkninger på menneskerettigheter, herunder barns rettigheter, og rettighetene til ansatte som gjennom forretningsforbindelser er knyttet til konsernets virksomhet, produkter eller tjenester, selv om Handelsbanken ikke selv har forårsaket denne negative påvirkningen.

- Handelsbanken anerkjenner medarbeidernes organisasjonsfrihet og retten til å forhandle kollektive avtaler.
- Diskriminering, krenkende behandling, seksuell trakassering eller annen trakassering basert på kjønn, transkjønnet identitet eller uttrykk, etnisitet, religion eller annen tro, funksjonshemming, seksuell legning, alder eller andre grunner må ikke forekomme i Handelsbanken, verken internt overfor og mellom ansatte eller overfor kunder, leverandører og andre eksterne parter.
- Likeverd, mangfold og inkluderende kultur skal være en del av Handelsbankens grunnleggende verdier og være en naturlig del av det daglige arbeidet.
- Handelsbanken aksepterer ingen form for barnearbeid, slavearbeid eller menneskehandel og skal arbeide for å forhindre at slikt forekommer i leverandørkjeden og i andre foretak 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. Som en del av dette, deltar Handelsbanken-konsernet i en rekke initiativ og samarbeid<sup>2</sup>, blant annet:

- The Equator Principles
- UN Global Compact
- OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak
- The UN Principles of Responsible Investment (PRI)
- The UN Principles for Responsible Banking (PRB)
- Women in Finance Charter
- World Childhood Foundation

### 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>3</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.»*

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

<sup>2</sup> <https://www.handelsbanken.com/sv/hallbarhet/initiativ>

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

Ansvar knyttet til loven er forankret fra øverste ledelse ved Landsjefen, filialsjefer, avdelingsledere, banksjefer på kontorene og medarbeidere for øvrig. CEO Office og bærekraftsenheten 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.

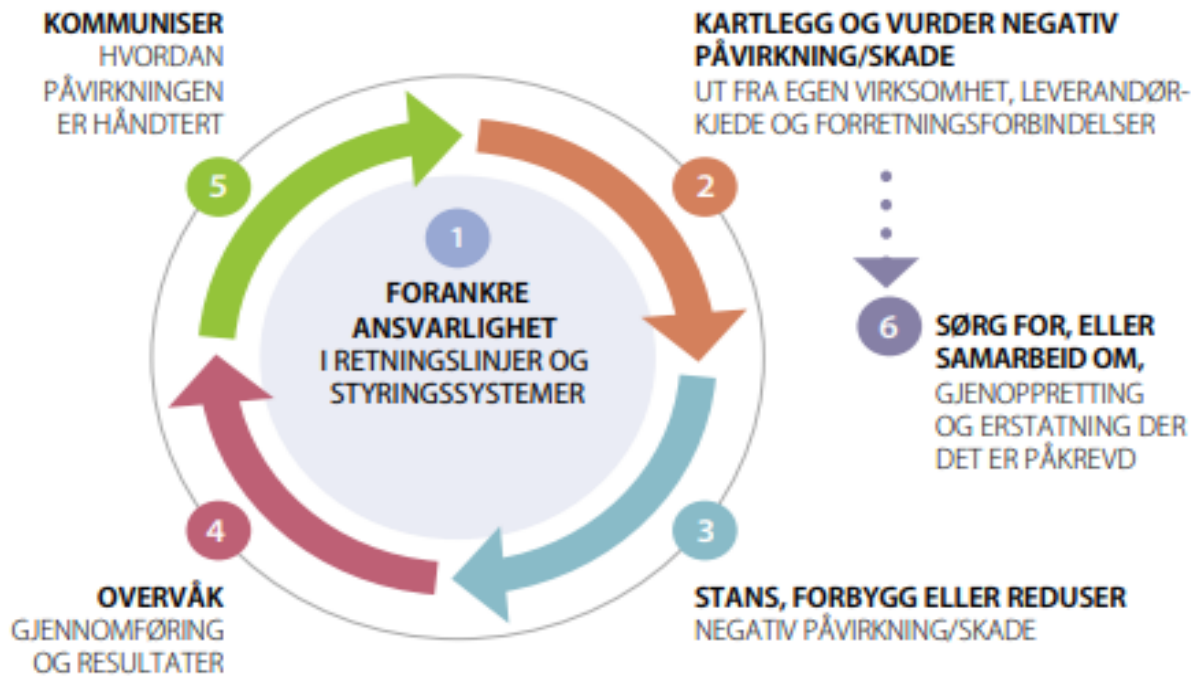
## 2. Metodikk

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 Verdipapirforetakenes Forbund med tanke på nyansering av en felles bransjeoppfatning av hva som omfattes av loven.

Det er gjennomført 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 årlige 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.
- På bakgrunn av aktsomhetsvurderinger lages redegjørelse som legges 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.

<sup>3</sup> Figur hentet fra OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, tilgjengelig på nettsidene til Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv - <https://responsiblebusiness.no/>

### 3. Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene

#### 3.1 Bakgrunn og utvalgte områder

På bakgrunn av en overordnet kartleggingsprosess, har bankens relevante avdelinger ansvaret for en nærmere kartlegging og vurdering av bankens virksomhet som er særlig relevant i et menneskerettighets- og arbeidsforholdsperspektiv:

- Arbeidsforhold og arbeidsprosesser
- Leverandørkjeder og forretningspartnere
- Utlånsvirksomhet
- Kapital og investeringstjeneste

Det er ikke avdekket områder med høy risiko for virksomheten i Norge. 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

Handelsbanken HR har funksjonsansvar for blant annet lønn, goder, pensjon, arbeidsmiljø og HMS, samarbeid med tillitsvalgte, lederkartlegging, personalkostnader, personalkartlegging / rekruttering, og kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere mv. Ved eventuelle varslingssaker, involveres også Internrevisjon.

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, gir et godt grunnlag for at banken ivaretar grunnleggende menneskerettigheter i ansettelsesprosessen. 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.

Handelsbankens mål for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er:

- Handelsbanken skal være og oppleves som en inkluderende og mangfoldig organisasjon.
- Alle ledernivåer i Handelsbanken skal ha en balansert kjønnsfordeling.
- Mangfold skal være en integrert del av bankens styring, ledelse og kultur.

##### 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.

Årlig arbeidsmiljøundersøkelse, med egne kategorier om inkludering og respekt har ikke avdekket vesentlige forhold, eller indikasjoner på vesentlige risiker. Det er bra score i gjennomsnitt og også for kategoriene inkludering og respekt. Også egen separat undersøkelse om likestilling, mangfold og inkludering i banken viser et godt resultat for 2025 og forbedring sammenlignet med 2024. Der banken på samme måte som tidligere år ser risiko, som er relativt høyere enn øvrige risikoforhold, er det knyttet til arbeidsbelastning både for ledere og medarbeidere.

Det er faste møter med hovedverneombud og tillitsvalgt. Det er ikke rapportert varslingsaker i 2025 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 ble utarbeidet en mangfoldskalender for 2025, og denne er et viktig virkemiddel i arbeidet med mangfold og inkludering. Fokusområder for 2025 med relevans for aktsomhetsvurderingen var:

- Kommunikasjon og oppæring: Kommunikasjon skal baseres på temaer i Mangfoldskalenderen
- Rekruttering: Dagens rekrutteringsprosess er evaluert og forbedringstiltak skal implementeres i forbindelse med nytt rekrutteringsverktøy.
- Mangfold: Skal være en integrert del av bankens styring, ledelse og kultur.

Når det gjelder risiko for økt arbeidsbelastning har banken truffet tiltak for kraftig reduksjon i overtid, noe som har gitt betydelig effekt.

### 3.3. Leverandørkjeder og forretningspartnere

Bankens innkjøpsavdeling skal kartlegge, vurdere og rapportere på hvordan bankens leverandører og forretningspartnere ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Innkjøpsavdelingen skal også, sammen med avtaleeier, iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense faktiske og potensielle 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)
  - Ansvarlig for bankens inngåelse og oppfølging av husleie- og driftsavtaler
  - Ansvarlig for aktiviteter og prosjekter knyttet til ombygging, oppgradering og flytting
- Innkjøp og leverandør oppfølging
  - Ansvarlig for bankens sentrale leverandørsystem og øvrige støttesystemer
  - Ansvarlig for Innkjøpsprosessen herunder anbudsrunder, kvalifisering, forhandlinger, avtaleinngåelse og løpende oppfølging
  - Gi støtte til alle bankens avdelinger i forbindelse med inngåelse og oppfølging av leverandøravtaler
  - Ansvarlig for risikoanalyser av nye og potensielle leverandørrelaterte risikoer

### 3.3.1. Risikovurdering

Aktsomhetsvurderinger er gjennomført i tråd med gjeldende rutiner innen områdene varer, tjenester, IT software og SaaS-avtaler og IT-infrastruktur. Innen disse områdene kan det forekomme bransjespesifikke risikofaktorer med medium til høy risiko for brudd på kravene i åpenhetsloven. Spesielt innen IT-software og IT-hardware knytter risikoen seg da hovedsakelig til produksjonsledd og råvareutvinning lengre ut i verdikjeden.

### 3.3.2. Avdekket risiko

Aktsomhetsvurderinger av Handelsbankens leverandører innen ovennevnte områder har ikke avdekket høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold for verken enkeltleverandører, tjenester eller aktiviteter. Dette inkluderer også særskilt vurdering av leverandører innen IT-infrastruktur. Risikoen innen IT software, SaaS-avtaler og IT-infrastruktur vurderes som lav. Det er imidlertid vurdert at det kan være lav til middels risiko innen områdene varer og tjenester.

### 3.3.3. Tiltak

Som overordnet tiltak er anskaffelsesprosessen gjennomgått. Videre stiller banken krav om standard kontraktsvilkår og etterlevelse av bankens Code of Conduct ved inngåelse av avtaler, også innen HR-området (innleie, vikarer, konsulenter og rekruttering). Innen Facility Management har Handelsbanken en hovedleverandør, og denne avtalen vurderes jevnlig og leverandør har bekreftet at de overholder relevante krav og regelverk, herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Bankens Code of Conduct, ble oppdatert i 2025, og skal bidra til å sikre at bankens leverandører opptre i tråd med bankens verdier og ambisjoner innen 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 aller 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 leverandørens 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 samarbeid med et sertifiseringsselskap, som bistår med å følge opp våre leverandørers arbeid innen miljø, etikk og sosialt ansvar. Det er også iverksatt tiltak for videreutvikling av Code of Conduct med Handelsbanken-konsernet, herunder med tanke på leverandørkjeden.

Avslutningsvis nevnes at banken nå har miljøfyrtårnsertifisert samtlige av sine lokasjoner, inkludert hovedkontoret. Dette utgjør totalt 36 lokasjoner. Sertifiseringen bekrefter bankens systematiske arbeid med miljøforbedringer og bærekraftig drift på tvers av hele virksomheten.

### 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 Svenska Handelsbanken AB NUF og Stadshypotek AB 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 som utgangspunkt 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 svak 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 i 2025 ikke 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.

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, skal dette følges opp senest 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 oppdatering av egen dedikert handlingsplan med sikte på å redusere risikoen.

### 3.5 Kapital- og investeringstjenester

Avdelingene Investeringsbanken og Sparing og investering har ansvaret for å vurdere sin tilknytning til åpenhetsloven, og se til at aktiviteten på respektive områder er i samsvar med loven.

Mulighet for påvirkning er relevant ved rådgivning i tilknytning til nyutsteding av aksjer eller obligasjoner og sertifikater. Bankens investeringsbank har ansvar for å vurdere og rapportere på Bankens tilretteleggingstjenester, både i obligasjonsmarkedet og for sertifikater, samt i aksjemarkedet.

Fonds- og porteføljeforvaltning, innen sparing og investering i Norge, anses kun å ha potensiale for marginalt bidrag til forhold omfattet av åpenhetsloven.

#### 3.5.1 Risikovurdering

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.

Denne vurderingen omfatter nærmere Investeringsbanken i Norge. Investeringsbanken omfatter blant annet områdene Debt Capital Market, Obligasjoner, Corporate Finance og Equities, samt tjenester innen renter og valuta. For Investeringsbanken er det vurdert at Debt Capital Markets og Obligasjoner de enheter som har påvirkningspotensial relevant for åpenhetsloven.

#### 3.5.2 Avdekket risiko

Investeringsbankens 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, da det i hovedsak er salg i annenhåndsmarkedet og hvor investor er bankens kunde, og påvirkningsmuligheten blir derfor for fjern og avledet. Dette er også et område som er nøye regulert gjennom blant annet fullharmoniserte EU-regler, bla a. MiFID II implementert i verdipapirhandelloven. På generell basis kan det sies at virksomheten 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. Det er i så måte særlig gjort aktsomhetsvurderinger innen de enheter som driver med innhenting av fremmedkapital i form av sertifikater og obligasjoner. Disse enhetene skal gjøre innledende aktsomhetsvurderinger av kunder ved nye oppdrag.

Handelsbanken har ikke avdekket områder med høy risiko for området kapital- og investeringstjenester i Investeringsbanken.

#### 3.5.3 Tiltak

Innen virksomheten knyttet til obligasjoner og sertifikater blir kunder vurdert og fulgt opp i prosessen for utlånsvirksomhet, jf. pkt. 3.4. Virksomheten har gått igjennom internrutinene for å forsterke og forbedre disse. Rutinene følges opp regelmessig for å sikre at de er hensiktsmessige.

#### 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 bærekraftsredegjørelse i årsrapporten for 2025.

---

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

<sup>5</sup> <https://www.handelsbanken.com/sv/hallbarhet>

---

Oslo, 26. juni 2026

Elektronisk signert

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

Nils Mikael Otterbjörk, filialsjef for Stadshypotek AB NUF