

# POLICY FÖR HANTERING AV INTRESSEKONFLIKTER I HANDELSBANKENKONCERNEN

fastställd av centralstyrelsen den 20 mars 2024

Informationsklass: Öppen

*Policyn ska tillämpas i hela Handelsbankenkoncernen och i tillämpliga delar gälla även för dotterbolag, om inte bindande regler utanför Sverige eller för dotterbolag föranleder avvikelser. Sådana avvikelser ska förankras med ansvarig enhet på koncernnivå.*

## 1. Syfte och tillämpningsområde

Denna policy syftar till att säkerställa att intressekonflikter identifieras, bedöms, förhindras eller hanteras, dokumenteras, följs upp och rapporteras och att negativ påverkan på Handelsbankenkoncernen och dess kunder undviks. Samtliga medarbetare, styrelseledamöter och tredje parter som agerar för koncernens räkning ska följa policyn i tillämpliga delar.

## 2. Ansvar

Alla anställda och tredje parter som agerar för Handelsbankenkoncernens räkning ska skyndsamt redovisa alla eventuella situationer och omständigheter som kan ge upphov till, eller som redan har gett upphov till, en intressekonflikt till sin ansvariga chef i koncernen. Denne ska i sin tur se till att intressekonflikten hanteras och eskaleras i enlighet med interna regler.

Ansvar för att identifiera, bedöma, förhindra eller hantera faktiska och potentiella intressekonflikter är en integrerad del i chefsansvaret på alla nivåer i hela koncernen och vilar på respektive enhet och avdelning.

Därutöver åligger det den verkställande direktören, landchefer och andra chefer som rapporterar direkt till den verkställande direktören i Handelsbanken att inom sina respektive ansvarsområden säkerställa att intressekonflikter dokumenteras i en förteckning och regelbundet följs upp.

Identifiering och hantering av intressekonflikter avseende centralstyrelsens ledamöter, den verkställande direktören och chefen för Handelsbanken Internrevision (CR), inklusive deras närstående, regleras närmare i centralstyrelsens arbetsordning.

## 3. Identifiering och hantering av intressekonflikter

### 3.1. Generellt om identifiering av intressekonflikter

Intressekonflikter är en naturlig del i en affärsdrivande verksamhet vilket innebär att denna typ av konflikter kan uppkomma inom Handelsbankenkoncernens verksamhetsområde. Intressekonflikter kan bland annat uppstå när två eller flera fysiska eller juridiska personer har motstående intressen, exempelvis när det gäller resultatet av en transaktion, utförandet av ett uppdrag eller tillhandahållandet av en tjänst eller en produkt.

Intressekonflikter kan exempelvis uppstå mellan två eller flera av följande parter:

- Svenska Handelsbanken AB (publ) (Handelsbanken),
- aktieägare,
- styrelseledamöter,
- anställda, inklusive ledande befattningshavare,
- koncernbolag,
- tredje parter som agerar för koncernens räkning,
- kunder,
- leverantörer och affärspartners, samt
- närstående till någon av dem.

Intressekonflikter kan vara av olika karaktär i olika delar av koncernens verksamhet. Nedan listas exempel på situationer, omständigheter och relationer som kan ge upphov till intressekonflikter.

En intressekonflikt som kan ge upphov till att en eller flera kunders intressen påverkas negativt kan föreligga till exempel i situationer då ett bolag inom koncernen, anställda, styrelseledamöter, tredje parter som agerar för koncernens räkning eller närstående till någon av dem

- a) sannolikt kan erhålla en ekonomisk vinst eller undvika en ekonomisk förlust på kundens bekostnad,
- b) kan ha ett annat intresse än kunden av resultatet av den tjänst som tillhandahålls kunden eller av den transaktion som genomförs för kundens räkning,
- c) kan ha ett ekonomiskt eller annat incitament att gynna en annan kund eller kundgrupps intressen framför kundens intressen,
- d) bedriver samma slag av verksamhet som kunden, eller
- e) tar emot eller kommer att ta emot incitament av någon annan än kunden i samband med en tjänst till kunden, i form av pengar, varor eller tjänster utöver standardmässig avgift eller kommission för berörd tjänst eller verksamhet.

Det kan även uppstå intressekonflikter mellan olika delar av koncernen och mellan banken och privata intressen hos anställda, styrelseledamöter eller tredje parter som agerar för koncernens räkning, inklusive närstående till någon av dem, som kan inverka menligt på fullgörandet av uppgifter och ansvarsområden. Sådana konflikter kan uppstå med anledning av exempelvis

- f) ekonomiska intressen, exempelvis aktieinnehav, andra äganderätter och medlemskap, finansiella innehav och andra intressen i företagskunder, immaterialrättigheter, lån som banken har beviljat ett företag som ägs av personalen eller av närstående till

dem, medlemskap i ett organ eller en enhet med intressen som står i strid med bankens,

- g) personliga eller yrkesmässiga relationer med ägare till kvalificerade innehav i banken,
- h) personliga eller yrkesmässiga relationer (exempelvis familjerelationer) med personal som arbetar för banken eller företag som omfattas av den konsoliderade tillsynen av koncernen,
- i) andra anställningar och tidigare anställningar i nära förfluten tid (fem år bakåt i tiden), eller
- j) personliga eller yrkesmässiga relationer med relevanta externa intressenter, exempelvis samröre med betydande leverantörer, konsultföretag eller andra tjänsteleverantörer.

Med personliga eller yrkesmässiga relationer i punkterna g, h och j avses även tidigare relationer i nära förfluten tid.

### **3.2 Generellt om hantering av intressekonflikter**

Om intressekonflikter identifieras som kan påverka en kunds intressen negativt, ska alla rimliga förfaranden och åtgärder vidtas för att förhindra att så sker.

Om det inte är möjligt att förhindra att en intressekonflikt kan komma att påverka en kunds intressen negativt, ska kunden informeras om intressekonflikten. Det ska ske på ett sätt som gör det möjligt för kunden att förstå och spara informationen och därigenom få möjlighet att fatta beslut om tjänsten eller produkten med beaktande av den identifierade intressekonflikten.

Andra identifierade intressekonflikter, till exempel mellan Handelsbankenkoncernens intressen och privata intressen hos anställda, styrelseledamöter eller tredje parter som agerar för koncernens räkning som menligt kan inverka på fullgörandet av deras uppgifter och ansvarsområden, ska förhindras eller hanteras genom lämpliga åtgärder. Åtgärderna ska anpassas efter hur betydande intressekonflikten bedöms vara. Vissa intressekonflikter kan inträda oväntat till följd av en enskild händelse, till exempel en transaktion eller valet av en viss tjänsteleverantör, och kan ofta hanteras genom en engångsåtgärd. Andra intressekonflikter kan återkomma eller kvarstå över längre tid och behöver då följas upp och hanteras permanent.

Vid bestämmande av lämpliga rutiner för att förhindra eller hantera en intressekonflikt, ska Handelsbankens interna regler om intressekonflikter, banksekretess, etik, operativa risker, korruption, externa uppdrag, ersättningar, bisyssla, anställdas egna värdepappersaffärer, investeringsanalys, investeringsrådgivning, marknadsföring av finansiella instrument och corporate finance-verksamhet beaktas i tillämpliga fall. Även i samband med rekrytering, utseende av styrelseledamot i koncernen, förändringar samt vid upphandling av tjänst ska risken för intressekonflikter beaktas.

Intressekonflikter som har identifierats ska dokumenteras i en förteckning. Förteckningen ska innehålla en beskrivning av de identifierade intressekonflikterna samt en redogörelse för

hur faktiska intressekonflikter har förhindrats eller hanterats samt hur potentiella intressekonflikter ska förhindras eller hanteras. Förteckningen ska ses över löpande och minst årligen.

Det ska årligen hållas en genomgång med personalen med utgångspunkt i gällande regelverk avseende intressekonflikter.

### **3.3. Avtal med en jävskrets**

Handelsbanken ska inte ingå avtal om tjänster, inklusive krediter, på andra villkor än sådana som banken normalt tillämpar eller ingå andra avtal på villkor som inte är affärsmässigt betingade med eller till förmån för:

- a) en styrelseledamot,
- b) en person i ledande ställning som ensam eller i förening med någon annan får avgöra kreditärenden som annars ska avgöras av styrelsen,
- c) en anställd som har en ledande ställning,
- d) någon annan aktieägare än staten med ett innehav som motsvarar minst tre procent av hela kapitalet,
- e) den som är make eller sambo till någon som avses i a–d, eller
- f) en juridisk person i vilken någon som avses i a–e har ett väsentligt ekonomiskt intresse i egenskap av delägare eller medlem.

Med en person eller anställd som har en ledande ställning i punkterna b och c avses följande personer: verkställande direktör, vice verkställande direktör, cheferna för Handelsbanken Riskkontroll (ORK), Handelsbanken Compliance (CQ), Handelsbanken Internrevision (CR), chefen för Handelsbanken Kredit (HK) och medlemmar av verkställande ledning (Executive Team).

I fråga om avtal om krediter med personer som anges i punkterna a–f, samt deras ersättare, se även *Kreditinstruktion för Handelsbankenkoncernen*.

### **3.4 Exempel på i Handelsbankenkoncernen förekommande väsentliga intressekonflikter och hanteringen av desamma**

Nedanstående förteckning innehåller en uppräknings av väsentliga intressekonflikter i Handelsbankenkoncernens verksamhet med angivande av hur de hanteras. De har delats in i tre huvudkategorier (i förekommande fall med underkategorier): intressekonflikter gentemot kund, intressekonflikter hänförliga till koncerninterna förhållanden samt intressekonflikter gentemot andra intressenter än kunder. Observera att förteckningen inte är uttömmande.

Intressekonflikt	Hantering
<b>A. INTRESSEKONFLIKTER GENTEMOT KUND</b>	

<b>I. Sannolikt kan erhålla en ekonomisk vinst eller undvika en ekonomisk förlust på kundens bekostnad</b>	
<p><b>Analysverksamheten</b></p> <p>Rekommendationer av aktier eller andra finansiella instrument som banken har positioner i eller som ges ut av företag som banken utför andra uppdrag för eller har andra relationer med skulle kunna innebära att Handelsbankens positioner eller annan verksamhet/kunder gynnas på bekostnad av andra kunder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysverksamheten bedrivs organisatoriskt och fysiskt åtskild från och är inte underställd annan verksamhet med motstående intressen för att förhindra otillbörligt inflytande och informationsutbyte.</li> <li>• Det finns inga direkta samband mellan ersättning till personal inom analysverksamheten och resultatet på andra enheter.</li> <li>• Analysunderlaget ska alltid innehålla information om intressekonflikter.</li> <li>• Interna regler reglerar bland annat oberoende, informationshantering och kontroller.</li> </ul>
<p><b>Corporate finance-uppdrag</b></p> <p>Intressekonflikter skulle kunna uppstå om instrument som kunderna emitterar rekommenderas av bankens analytiker och rådgivare eller ingår i fonder eller diskretionära portföljer och/eller om banken även är kreditgivare till den emitterande kunden och investeringar i instrumentet påverkar kundens kreditvärdighet och återbetalningsförmåga.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate finance-verksamheten bedrivs organisatoriskt och fysiskt åtskild från och är inte underställd annan verksamhet med motstående intressen för att förhindra otillbörligt inflytande och informationsutbyte.</li> <li>• Det finns inga direkta samband mellan ersättning till personal inom corporate finance-verksamheten och resultatet på andra enskilda enheter.</li> <li>• Kreditbeslut och investeringsrådgivning utgår enligt interna regler från kundens intressen och behov.</li> </ul>

<p><b>Råd vid investeringar och förvaltning</b></p> <p>Förslag kan lämnas eller förvaltning kan ske utifrån vad som är mest lönsamt för Handelsbanken istället för vad som är bäst för kunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgivning och förvaltningsverksamhet bedrivs organisatoriskt och fysiskt åtskilt från och är inte underställd verksamhet som tar fram investeringsprodukter för att förhindra otillbörligt inflytande.</li> <li>• Rekommendation vid investeringsrådgivning, försäkringsdistribution och förvaltning ska enligt interna regler alltid utgå från den enskilde kundens omständigheter, inbegripet kundens eventuella hållbarhetspreferenser, och vara lämplig för kunden.</li> <li>• Rådgivning dokumenteras och är föremål för kontroller.</li> </ul>
<p><b>Kreditgivning</b></p> <p>Handelsbanken kan vid kreditgivning och rådgivning utgå ifrån egen lönsamhet istället för vad som är bäst för kunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hanteras genom interna regler för kreditprövning och kreditbeslut där beslut granskas och löpande utvärderas.</li> <li>• Kreditprocessen ska ske i enlighet med principen om dualitet vid kreditgivning.</li> <li>• Rådgivning dokumenteras och är föremål för kontroller.</li> </ul>
<p><b>Marknadsföring</b></p> <p>Vid marknadsföring av produkter och tjänster, t.ex. finansiella instrument och försäkringar, kan fördelarna lyftas fram och riskerna förringas i syfte att få produkten eller tjänsten att framstå som mer attraktiv för kunden, t.ex. mer hållbar eller mer lönsam än vad den verkligen är.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marknadsföring ska uppfylla externa och interna regler och får till exempel inte innehålla vilseledande påståenden.</li> </ul>

<p><b>Utveckling av produkter och tjänster</b></p> <p>Produkter och tjänster kan utvecklas med hänsyn till vad som är mest lönsamt eller på annat sätt mest gynnsamt för koncernen istället för vad som är lämpligt för kunderna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produkter och tjänster ska ha en fastställd målgrupp som tar hänsyn till kundens behov, egenskaper och mål. Närmare regler finns i Policy för produkter och tjänster.</li> <li>• Den gemensamma godkännandeprocessen beaktar intressekonflikter i samband med utveckling av nya och väsentligt förändrade produkter och tjänster.</li> </ul>
<p><b>II. Har ett annat intresse än kunden av resultatet av den tjänst som tillhandahålls kunden eller av den transaktion som genomförs för kundens räkning</b></p>	
<p><b>Ersättning från banken till anställd</b></p> <p>Interna ersättningssystem kan påverka utförandet av arbetsuppgifter kopplade till tjänster och produkter och medföra att egna intressen gynnas framför kundens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekommendation vid investeringsrådgivning, försäkringsdistribution och förvaltning ska enligt interna regler alltid utgå från den enskilde kundens omständigheter och vara lämplig för kunden. Det finns inga direkta samband mellan ersättning till personal inom rådgivnings- och förvaltningsverksamhet och resultatet på andra enskilda enheter.</li> <li>• Ersättningspolicyn och ersättningssystemet beaktar intressekonflikter.</li> <li>• Rådgivning dokumenteras och är föremål för kontroller.</li> </ul>
<p><b>Ersättningar till banken från tredjepart</b></p> <p>Tredjepartsersättningar vid exempelvis investeringsrådgivning och försäkringsdistribution kan medföra att rådgivarens rekommendationer styrs av hänsyn till ersättning till Handelsbanken eller rådgivaren istället för vad som är lämpligt för kunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekommendation vid investeringsrådgivning och försäkringsdistribution ska enligt interna regler alltid utgå från den enskilde kundens omständigheter och vara lämplig för kunden.</li> <li>• Ersättningspolicyn och ersättningssystemet beaktar intressekonflikter.</li> </ul>

<p><b>Handel för egen räkning</b></p> <p>En handlare kan få ersättning som gör att Handelsbankens intressen i handel med finansiella instrument prioriteras framför kundens intressen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interna regler för bästa orderutförande och regler för hantering av kunders order, samt regler för egen handel är tillämpliga.</li> <li>• Ersättningspolicyn och ersättningssystemet beaktar intressekonflikter.</li> </ul>
<p><b>Utbud av fonder i livförsäkring</b></p> <p>Handelsbanken Liv med dotterbolag erbjuder främst Handelsbankens fonder som placeringsalternativ inom försäkring vilket kan gynna banken framför försäkringskunderna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urvalet av fonder som kunderna kan placera i hanteras av en fondurvalskommitté i Livbolaget utifrån objektiva kriterier för att säkerställa investeringar av hög kvalitet utifrån avkastning, risk och rating som är anpassade till försäkringen.</li> </ul>
<p><b>Fondbolagets val av förvaltning</b></p> <p>Handelsbankens fondbolag kan välja fonder som ger bra <i>kick-back</i> eller gynnar Handelsbanken vilket kan missgynna fondandelsägarna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonden förvaltas i enlighet med fondbestämmelserna för fonden och förvaltaren väljer de fonder som denne bedömer är bäst för andelsägarna/fonden.</li> <li>• Eventuella <i>kick-backs</i> tillfaller fonden.</li> <li>• När en fond-i-fond placerar i egna fonder så rabatteras den underliggande fondens förvaltningsavgift bort.</li> <li>• Fondbolaget informerar om intressekonflikter.</li> </ul>
<p><b>Informationshantering</b></p> <p>Information om till exempel kunder och transaktioner kan användas för att gynna koncernens, enskilda medarbetares eller vissa kunders intressen. En enhet inom Handelsbanken kan ta emot insiderinformation i enlighet med reglerna för detta (exempelvis reglerna för marknadssonderingar), men mottagandet hindrar sedan enheten från att utföra vissa affärer som skulle ha gynnat kunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den som är eller har varit knuten till Handelsbanken som anställd eller uppdragstagare omfattas av sekretess. Närmare regler om detta finns i Policy för etik.</li> <li>• Det finns interna regler för att säkerställa att insiderinformation hanteras och fördelas restriktivt och endast till den som behöver informationen i sitt arbete.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>För vissa personer och vissa verksamheter gäller särskilt omfattande krav, bland annat gällande anmälningsskyldighet för egna värdepappers- och valutaaffärer samt upprättandet av informationsbarriärer.</li> </ul>
<p><b>Externa styrelseledamöter</b></p> <p>Externa ledamöter i centralstyrelsen, i dotterbolagsstyrelser eller i landstyrelser kan komma att delta i kreditbeslut som rör företag med koppling till ledamöternas egen verksamhet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, görs innan en ny ledamot tillsätts i centralstyrelsen eller i dotterbolagsstyrelse.</li> <li>För ledamot i landstyrelse ska CV bifogas underlaget inför beslut om tillsättning.</li> <li>Styrelseledamot ska inte delta i handläggningen av ärenden som rör deras egen övriga verksamhet eller där de annars är jäviga.</li> <li>Styrelseledamöter skriver på en sekretessförbindelse.</li> </ul>
<p><b>III. Har ett ekonomiskt eller annat skäl att gynna en annan kunds eller kundgrupps intressen framför kundens intressen</b></p>	
<p><b>Kunder med motstående intressen</b></p> <p>Anställd kan få information om olika kunders motstående intressen, exempelvis vid finansiering av företagsförvärv. Kontor kan behöva hantera kunder som är konkurrenter. Risk finns att en medarbetare sätter intresset för en viss kund eller kundgrupp före den andras intresse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga kundförhållanden omfattas av interna regler om banksekretess.</li> <li>Samma medarbetare ska inte samtidigt hantera flera kunder eller kundgrupper med motstående intressen.</li> </ul>
<p><b>Orderhantering</b></p> <p>Gynnande av viss kund framför annan kund vid exempelvis orderhantering, genomförande eller vid fördelning av värdepapper vid transaktioner i marknaden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interna regler om bästa orderutförande och utförande av portföljtransaktioner är tillämpliga.</li> </ul>

<p><b>Omallokering i förvaltning</b></p> <p>Fondbolaget kan gynna vissa kunder eller fonder vid större omallokeringar i fonderna där förändringen kommer att påverka andelsvärdet eller på annat sätt påverka fonderna negativt eller positivt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förvaltningen ska enligt interna och externa regler bedrivas så att fondandelsägarna behandlas rättvist och att inga andelsägares intressen ska prioriteras framför andra.</li> </ul>
<p><b>IV. Tar emot eller kommer att ta emot incitament av någon annan än kunden i samband med en tjänst till kunden, i form av pengar, varor eller tjänster utöver standardkommissionen eller avgiften för den berörda tjänsten eller verksamheten ifråga</b></p>	
<p><b>Gåvor eller annan vinning</b></p> <p>Gåvor eller utsikter att erhålla gåvor till anställd kan medföra en intressekonflikt vid exempelvis beslut vid val av motpart vid orderläggning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regler för incitament, mottagande av gåva, policy mot korrruption, policy för etik samt löpande utvärdering av motpart enligt fastställda kriterier.</li> </ul>

<b>B. INTRESSEKONFLIKTER HÄNFÖRLIGA TILL KONCERNINTERNA FÖRHÅLLANDEN</b>	
<p><b>Uppdragsavtal</b></p> <p>Vid koncerninterna uppdragsavtal kan det finnas motstående intressen i utförandet av vissa uppgifter.</p> <p>Vid ingående och löpande hantering (inklusive utvärdering) av ett koncerninternt uppdragsavtal kan den uppdragsgivande parten behöva expertstöd. Om detta stöd söks från en koncernfunktion kan man i praktiken söka stöd från uppdragstagaren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns införda rutiner för utlagd verksamhet och hur denna ska följas upp.</li> <li>• Uppdragsgivande bolag ska alltid ha erforderlig kompetens för att självständigt kunna ingå och löpande hantera (inklusive utvärdera) uppdragsavtal. All hantering och utvärdering av uppdragsavtalen ska ske självständigt i förhållande till leverantören.</li> <li>• Om behov av specialistkompetens finns ska detta stöd sökas från oberoende part om risk för intressekonflikt föreligger.</li> </ul>
<p><b>Styrelsearbete</b></p> <p>En ledamot i styrelse i dotterbolag kan ha annat uppdrag i Handelsbanken som gör att denne har ett intresse som står i strid med lojalitetsplikten mot dotterbolaget eller banken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, görs innan en ny ledamot tillsätts och då befintlig ledamot får ändrade operativa uppdrag.</li> <li>• Styrelseledamot ska inte delta i beslut som rör avtalsförhållanden eller andra liknande situationer där det föreligger motstående intressen mellan banken och dotterbolaget.</li> </ul>
<p><b>Självgranskning</b></p> <p>En anställd kan byta roller eller ansvarsområden inom koncernen, t.ex. från verksamheten i första linjen till någon av kontrollfunktionerna i andra eller tredje linjen, vilket kan leda till att den anställde hamnar i en situation där denne behöver granska sitt tidigare arbete eller ansvarsområde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situationer där medarbetare granskar sitt eget nuvarande eller tidigare arbete eller ansvarsområde ska undvikas.</li> </ul>

<p>En medarbetare kan ha flera olika uppdrag eller ansvarsområden inom koncernen, vilket kan leda till att medarbetaren hamnar i en situation där denne behöver granska sitt eget arbete eller ansvarsområde.</p>	
<p><b>Verksamheter och transaktioner</b></p> <p>Inom koncernen kan det uppstå situationer, till exempel i samband med omorganisationer eller andra förändringar i verksamheten, där olika delar av koncernen har motstridiga intressen. Det kan också uppstå motstridiga intressen mellan olika delar av koncernen i samband med en transaktion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det ska finnas en lämplig åtskillnad mellan ansvarsområden. Verksamheter eller transaktioner där motstridiga intressen står mot varandra ska anförtros till olika personer.</li> <li>• Intressekonflikter ska bedömas inom ramen för den gemensamma godkännande processen vid förändringar.</li> </ul>
<p><b>C. INTRESSEKONFLIKTER GENTEMOT ANDRA INTRESSEENTER ÄN KUNDER</b></p>	
<p><b>Leverantörer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En anställd mottar gåvor eller bjuds på representation av en leverantör med syfte att få den anställde att ingå ett avtal som är oförmånligt för Handelsbanken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anställda ska iaktta regler för mottagande och givande av gåvor samt representation</li> <li>• Etiska regler ger bestämmelser om givande och tagande av muta. All representation ska präglas av måttfullhet</li> <li>• Policy mot korruption är tillämplig.</li> </ul>
<p><b>Sidouppdrag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anställda och andra personer som utövar ägarkontroll, styrelseuppdrag, ägande i bolag med konkurrerande verksamhet, m.fl. kan ha intressen som är motstridiga mot Handelsbankens intressen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det är förbjudet för anställda och andra relevanta personer att: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hantera frågor för Handelsbanken i fall där denne eller närstående kan ha intressekonflikt med Handelsbanken,</li> <li>- delta i annan affärsverksamhet för egen eller tredje part utan samtycke från överställd chef och personalavdelning,</li> <li>- ta emot uppdrag utanför anställningen/uppdraget utan</li> </ul> </li> </ul>

	<p>samtycke från överställd chef och personalavdelning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inneha uppdrag och anställning i företag som driver med banken konkurrerande verksamhet.</li> </ul>
<p><b>Sidouppdrag styrelseledamot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrelseledamot som utövar ägarkontroll, styrelseuppdrag, ägande i bolag med konkurrerande verksamhet, m.fl. kan ha intressen som är motstridiga mot Handelsbankens intressen. Även andra uppdrag eller anställningar kan medföra att det finns en intressekonflikt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, görs innan en ny styrelseledamot tillsätts.</li> <li>• Aktiebolagslagens regler om jäv ska beaktas.</li> <li>• Styrelseledamoten ska lämna information om förhållanden som kan innebära en intressekonflikt och inte delta i styrelsens handläggning eller beslut som rör avtalsförhållanden eller andra liknande situationer där det föreligger motstående intressen mellan banken och det andra uppdraget.</li> <li>• Styrelseledamot ska inte ha uppdrag i ledningsorgan för konkurrerande institut. Undantag gäller för institut som omfattas av konsolidering under tillsyn.</li> </ul>
<p><b>Jävs krediter</b></p> <p>Anställda i ledande ställning, närstående till dessa liksom bolag i vilka dessa har ett väsentligt ekonomiskt intresse skulle kunna beviljas krediter på annat än affärsmässiga grunder vilket kan vara till skada för Handelsbanken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreditinstruktion och interna regler om funktionärs- och jävskrediter är tillämpliga.</li> </ul>
<p><b>Funktionärs krediter</b></p> <p>Anställda och deras närstående skulle kunna beviljas krediter på annat än affärsmässiga grunder vilket kan vara till skada för Handelsbanken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreditinstruktion och interna regler om funktionärs- och jävskrediter är tillämpliga.</li> </ul>

<p><b>Anställds eller närståendes relationer med kund, leverantör eller annan intressent</b></p> <p>En anställd, eller närstående till anställd, har eller har nyligen haft sådana ekonomiska, professionella eller privata relationer med t.ex. kund, leverantör eller annan anställd som kan innebära risk för intressekonflikt som negativt påverkar den anställde i dennes yrkesutövning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anställd ska inte handlägga ärenden som berör den anställde eller dennes närstående.</li> <li>• Interna regler om anställda som är närstående till varandra ska iakttas, inbegripet begränsningar avseende t.ex. närståendes möjlighet att arbeta inom samma organisation eller process.</li> <li>• Interna regler om uppdrag utanför anställningen ska iakttas, inbegripet krav på samtycke från överställd chef och personalavdelning samt beaktande av risk för intressekonflikt vid prövning av om uppdraget kan godkännas.</li> <li>• Förhållandet till leverantörer styrs av etiska interna regler, bl.a. om mottagande och givande av gåvor och om representation, som syftar till att undvika korruption och beroendeställning till leverantörer.</li> <li>• Bedömning av eventuella intressekonflikter ingår i bankens process för hantering av leverantörsavtal.</li> </ul>
---	--

#### 4. Rapportering

Centralstyrelsens riskutskott ska, minst årligen, erhålla en rapport från Handelsbanken Juridik (HJ) om intressekonflikter. HJ ska utfärda instruktioner om hur rapportering av intressekonflikter till HJ ska ske.

CQ ska, minst årligen i samband med kvartalsrapporten, redovisa funktionens kontroller och övervakning av hanteringen av identifierade intressekonflikter i koncernen.