

RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ

fastställda av verkställande direktören den 5 maj 2026

Informationsklass: Öppen

Ansvarig ägare: Handelsbanken HR (HR)

Riktlinjerna 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

Dessa riktlinjer beskriver övergripande mål, ansvar och process för Handelsbankens arbetsmiljöarbete.

2. Mål för arbetsmiljöarbetet

Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att medarbetarna ska må bra, utvecklas och fungera optimalt. En god och inkluderande arbetsmiljö bidrar till medarbetarnas hälsa och välbefinnande, vilket är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv och bankens långsiktiga lönsamhet. Alla medarbetare ska känna sig respekterade och trygga på sin arbetsplats, därför accepteras ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier, inklusive sexuella trakasserier.

3. Ansvar

Verkställande direktören har på uppdrag av centralstyrelsen det övergripande ansvaret för bankens arbetsmiljö och delegerar arbetsmiljöuppgifter till ansvariga chefer som säkerställer arbetsmiljöarbetet i vardagen. Chefen för Handelsbanken HR (HR) ansvarar för att utfärda de instruktioner som ska följas av chefer som har ålagts arbetsmiljöuppgifter.

Alla medarbetare har ett ansvar att delta i arbetsmiljöarbetet och ansvara för sin egen hälsa. Det är även viktigt med en kontinuerlig dialog mellan ansvarig chef och medarbetare för att skapa möjligheter att fånga tidiga signaler på ohälsa och säkerställa att medarbetarnas arbetssituation är hållbar över tid.

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt utifrån ett antal friskfaktorer baserade på Handelsbankens kultur och värderingar. Dessa friskfaktorer är respekt, trygghet, stolthet, kompetens, balans, kommunikation, säkerhet och fysisk arbetsmiljö och säkerställs genom regelbundna undersökningar, riskbedömningar, åtgärder, uppföljning och rapportering.

Inför den årliga verksamhetsplaneringen ska ansvarig chef genomföra en arbetsmiljöundersökning baserad på friskfaktorerna och kategorierna engagemang och inkludering. I undersökningen ingår frågor om fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, säkerhet, jämställdhet, mångfald och inkludering.

Identifierade åtgärder för att bevara och utveckla en god och inkluderande arbetsmiljö och motverka risker för ohälsa ska följas upp löpande i den arbetsmiljöplan som utgör en del av verksamhetsplanen.

Banken bidrar även till initiativ som främjar hälsa och välbefinnande hos våra medarbetare genom friskvårdsbidrag och aktiviteter.

5. Limiter

För att styra och kontrollera identifierade operativa risker i förhållande till styrelsens beslutade risktolerans fastställs limiter för personalomsättning (extern exklusive pensionsavgångar) och sjukfrånvaro. Limiterna ska revideras vid behov och minst årligen, för att säkerställa att de är relevanta och ändamålsenliga.

Limiterna ska följas upp av chefen för HR och rapporteras kvartalsvis enligt instruktion från chefen för Handelsbanken Riskkontroll (ORK). Om en limit överträds ska en riskbedömning göras i enlighet med rutinen för OPRA riskanalys.

6. Uppföljning och rapportering

Arbetsmiljöarbetet ska följas upp genom att analysera och rapportera sjuktal, arbetsskador och arbetsmiljöincidenter samt genom årligen följa upp det aggregerade resultatet av arbetsmiljöundersökningen. Resultatet av ovanstående ska rapporteras till verkställande direktören samt i erforderlig utsträckning hålla verkställande direktören underrättad om arbetsmiljörelaterade frågor.