

POLICY FÖR HANTERING AV INTRESSEKONFLIKTER

fastställd av centralstyrelsen den 25 mars 2026

Informationsklass: Öppen

Ansvarig ägare: Handelsbanken Juridik (HJ)

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. Även de som agerar för koncernens räkning ska följa policyn i tillämpliga delar.

1. Syfte

Denna policy syftar till att säkerställa att intressekonflikter identifieras, bedöms, förhindras eller hanteras, dokumenteras, följs upp och rapporteras och att situationer där motstående intressen eller lojaliteter på ett otillbörligt sätt riskerar att negativt påverka Handelsbankenkoncernen och dess kunder undviks

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 och vilar på respektive enhet och avdelning.

Därutöver åligger det den verkställande direktören, landchefer och andra chefer som rapporterar direkt till den verkställande direktören 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 verksamhetsområden. Intressekonflikter kan bland annat uppstå när fysiska eller juridiska personer har intressen som riskerar att på ett otillbörligt sätt påverka ett beslut eller en aktivitet, exempelvis när det gäller resultatet av en transaktion, utförandet av ett uppdrag eller tillhandahållandet av en tjänst eller en produkt.

Intressekonflikter ska identifieras löpande. Risken för intressekonflikter ska bl.a. beaktas i den gemensamma godkännandeprocessen, i samband med rekrytering, vid tillsättning av styrelseledamot samt vid upphandling av tjänst. Särskild vikt ska läggas vid att identifiera intressekonflikter i förhållande till kunder.

3.2 Generellt om hantering och dokumentation 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.

För att förhindra och hantera vissa intressekonflikter finns särskilda interna regler som ska beaktas. För övriga intressekonflikter ska åtgärderna anpassas efter hur betydande och varaktig intressekonflikten bedöms vara.

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 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.

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

3.4 Exempel på väsentliga intressekonflikter och hanteringen av dessa

Nedanstående förteckning innehåller en uppräknig av väsentliga intressekonflikter samt hur de hanteras. De har delats in i tre huvudkategorier: intressekonflikter gentemot kund, intressekonflikter hänförliga till koncerninterna förhållanden samt intressekonflikter gentemot andra intressenter än kunder. Observera att förteckningen inte är uttömmande.

Intressekonflikt	Hantering
A. INTRESSEKONFLIKTER GENTEMOT KUND	
I. Sannolikt kan erhålla en ekonomisk vinst eller undvika en ekonomisk förlust på kundens bekostnad	
<p>Analysverksamheten</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"> • För att förhindra otillbörligt inflytande och informationsutbyte ska analysverksamheten bedrivas organisatoriskt och fysiskt åtskild från och inte vara underställd annan verksamhet med motstående intressen. • Det ska inte finnas direkta samband mellan ersättning till personal inom analysverksamheten och resultatet på andra enheter. • Analysunderlaget ska alltid innehålla information om intressekonflikter.
<p>Corporate finance-uppdrag</p> <p>Intressekonflikter kan 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"> • För att förhindra otillbörligt inflytande och informationsutbyte ska Corporate finance-verksamheten vara organisatoriskt och fysiskt åtskild från och inte underställd annan verksamhet med motstående intressen. • Det ska inte finnas direkta samband mellan ersättning till personal inom

	<p>corporate finance-verksamheten och resultatet på andra enheter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kreditbeslut och investeringsrådgivning ska utgå från kundens intressen och behov.
<p>Råd vid investeringar och förvaltning</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"> • För att förhindra otillbörligt inflytande ska rådgivnings- och förvaltningsverksamhet vara organisatoriskt och fysiskt åtskilt från och inte underställd verksamhet som tar fram investeringsprodukter. • Rekommendation vid investeringsrådgivning, försäkringsdistribution och förvaltning ska alltid utgå från den enskilde kundens omständigheter, inbegripet kundens eventuella hållbarhetspreferenser, och vara lämplig för kunden. • Rådgivning ska dokumenteras och vara föremål för kontroller.
<p>Kreditgivning och rådgivning</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"> • Kreditprövning och kreditbeslut ska följa kreditprocessen och beslut ska granskas och löpande utvärderas. Vid kreditgivning ska principen om dualitet tillämpas. • Rådgivning ska dokumenteras och vara föremål för kontroller.
<p>Marknadsföring</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"> • Marknadsföring ska inte innehålla vilseledande påståenden.
<p>Utveckling av produkter och tjänster</p> <p>Produkter och tjänster kan utvecklas med hänsyn till vad som är mest lönsamt eller på annat sätt mest gynnsamt för koncernen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<p>istället för vad som är lämpligt för kunderna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Den gemensamma godkännandeprocessen ska beakta intressekonflikter i samband med utveckling av nya och väsentligt förändrade produkter och tjänster.
<p>II. Har ett annat intresse än kunden av resultatet av den tjänst som tillhandahålls kunden eller av den transaktion som genomförs för kundens räkning</p>	
<p>Ersättning från banken till anställd</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"> • Det ska inte finnas direkta samband mellan ersättning till personal inom rådgivnings- och förvaltningsverksamhet och resultatet på andra enskilda enheter. • Ersättningspolicyn och ersättningssystemet ska beakta intressekonflikter. • Rekommendation vid investeringsrådgivning, försäkringsdistribution och förvaltning ska utgå från den enskilde kundens omständigheter och vara lämplig för kunden. • Rådgivning ska dokumenteras och vara föremål för kontroller.
<p>Ersättningar från tredjepart</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"> • Rekommendation vid investeringsrådgivning och försäkringsdistribution ska alltid utgå från den enskilde kundens omständigheter och vara lämplig för kunden. • Ersättningssystemet ska beakta intressekonflikter.
<p>Handel för egen räkning</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"> • Interna regler för bästa orderutförande och regler för hantering av kunders order, samt regler för egen handel ska följas. • Ersättningssystemet ska beakta intressekonflikter.
<p>Utbud av fonder i livförsäkring</p> <p>Handelsbanken Liv med dotterbolag erbjuder främst Handelsbankens fonder som</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Urvalet av fonder som kunderna kan placera i hanteras av en fondurvalskommitté i Livbolaget utifrån objektiva kriterier för att säkerställa investeringar

<p>placeringsalternativ inom försäkring vilket kan gynna banken framför försäkringskunderna.</p>	<p>av hög kvalitet utifrån avkastning, risk och rating som är anpassade till försäkringen.</p>
<p>Fondbolagets val av förvaltning</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"> • Fonden ska förvaltas i enlighet med fondbestämmelserna för fonden och förvaltaren ska välja de fonder som denne bedömer är bäst för andelsägarna/fonden. • Eventuella <i>kick-backs</i> ska tillfalla fonden. • När en fond-i-fond placerar i egna fonder ska den underliggande fondens förvaltningsavgift rabatteras bort. • Fondbolaget ska informera om intressekonflikter.
<p>Informationshantering</p> <p>Information om till exempel kunder och transaktioner kan användas för att gynna koncernens, enskilda medarbetares eller vissa kunders intressen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Den som är eller har varit knuten till Handelsbanken som anställd eller uppdragstagare har ett sekretessåtagande. • Insiderinformation ska hanteras och förmedlas restriktivt och endast till den som behöver informationen i sitt arbete. • För vissa personer och vissa verksamheter gäller särskilt omfattande krav, bland annat gällande anmälningsskyldighet för egna värdepappers- och valutaaffärer samt upprättandet av informationsbarriärer.
<p>Externa styrelseledamöter</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"> • Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, ska göras innan en ny ledamot tillsätts i centralstyrelsen eller i dotterbolagsstyrelse • För ledamot i landstyrelse ska CV bifogas underlaget inför beslut om tillsättning. • Styrelseledamot ska inte delta i handläggningen av ärenden som rör deras egen övriga verksamhet eller där de annars är jäviga.

	<ul style="list-style-type: none"> Styrelseledamöter ska skriva på en sekretessförbindelse.
III. Har ett ekonomiskt eller annat skäl att gynna en annan kunds eller kundgrupps intressen framför kundens intressen	
Kunder med motstående intressen 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.	<ul style="list-style-type: none"> Kundförhållanden omfattas av regler om banksekretess. Samma medarbetare ska inte samtidigt hantera kunder eller kundgrupper med motstående intressen.
Orderhantering Gynnande av viss kund framför annan kund vid exempelvis orderhantering, genomförande eller vid fördelning av värdepapper vid transaktioner i marknaden.	<ul style="list-style-type: none"> Interna regler om bästa orderutförande och utförande av portföljtransaktioner ska följas.
Omallokering i förvaltning 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.	<ul style="list-style-type: none"> Förvaltningen ska bedrivas så att fondandelsägarna behandlas rättvist och att inga andelsägares intressen ska prioriteras framför andra.
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	
Gåvor eller annan vinning Gåvor, utsikter att erhålla gåvor eller andra förmåner till anställd kan medföra en intressekonflikt vid exempelvis beslut vid val av motpart vid orderläggning.	<ul style="list-style-type: none"> Vaksamhet ska iakttas i fråga om gåvor eller andra förmåner. Vilka gåvor som kan godtas beror på förmånen eller gåvans art och sammanhang. Regler för incitament, mottagande av gåva, policy mot korruption, policy för etik ska följas och motparter ska löpande utvärderas enligt fastställda kriterier.

B. INTRESSEKONFLIKTER HÄNFÖRLIGA TILL KONCERNINTERNA FÖRHÅLLANDEN	
<p>Uppdragsavtal</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"> • 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. • Om behov av specialistkompetens finns ska detta stöd sökas från oberoende part om risk för intressekonflikt föreligger.
<p>Styrelsearbete</p> <p>En ledamot i styrelse i dotterbolag eller intressebolag kan ha annat uppdrag i Handelsbanken eller andra bolag som gör att denne har ett intresse som står i strid med lojalitetsplikten mot bolaget eller banken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, ska göras innan en ny ledamot tillsätts och då befintlig ledamot får ändrade uppdrag. • Styrelseledamot ska inte delta i beslut som rör avtalsförhållanden eller andra liknande situationer där det föreligger motstående intressen mellan banken och bolaget.
<p>Självgranskning</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 anställda hamnar i en situation där denne behöver granska sitt tidigare arbete eller ansvarsområde.</p> <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>	<ul style="list-style-type: none"> • Situationer där medarbetare granskar sitt eget nuvarande eller tidigare arbete eller ansvarsområde ska undvikas. Tidigare arbeten och ansvarsområden inom de senaste fem åren ska särskilt beaktas. • Intressekonflikter ska beaktas i samband med rekrytering och tillsättning.

<p>Verksamheter och transaktioner</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> <p>En medarbetare kan ha flera olika uppdrag eller ansvarsområden inom koncernen, vilket kan leda till motsvarande intressekonflikt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det ska finnas lämplig åtskillnad mellan ansvarsområden. Verksamheter eller transaktioner där motstridiga intressen står mot varandra ska anförtros till olika personer eller enheter. • Intressekonflikter ska bedömas inom ramen för den gemensamma godkännandeprocessen. • Intressekonflikter ska beaktas i samband med rekrytering och tillsättning.
<p>C. INTRESSEKONFLIKTER GENTEMOT ANDRA INTRESSETER ÄN KUNDER</p>	
<p>Leverantörer</p> <p>En anställd mottar gåvor eller bjuds på representation av en leverantör med syfte att få den anställda att ingå ett avtal som är oförmånligt för Handelsbanken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vaksamhet ska iaktas i fråga om gåvor eller andra förmåner. Vilka gåvor som kan godtas beror på förmånen eller gåvans art och sammanhang. • Anställda ska iaktta regler för mottagande och givande av gåvor, regler om mutor och otillbörlig påverkan samt representation.
<p>Sidouppdrag eller ekonomiskt intresse</p> <p>Anställda och andra personer som utövar ägarkontroll, har styrelseuppdrag, har ägande i bolag med konkurrerande verksamhet, m.fl. kan ha intressen som är motstridiga mot Handelsbankens intressen.</p> <p>Den enskildes egna eller närståendes ekonomiska intresse, exempelvis aktieinnehav, andra äganderätter och medlemskap, finansiella innehav och andra intressen i företagskunder, immaterialrättigheter, lån som banken har</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intressekonflikter ska beaktas i samband med rekrytering och tillsättning. • Anställda och andra relevanta personer ska inte: <ul style="list-style-type: none"> - hantera frågor i fall där denne eller närstående kan ha motstående intresse mot Handelsbanken, - delta i annan affärsverksamhet för egen eller tredje part utan

<p>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, kan inverka menligt på fullgörandet av den enskildes uppgifter och ansvarsområden.</p>	<p>godkännande från överställd chef och HR,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha uppdrag utanför anställningen/uppdraget utan godkännande från överställd chef och HR, eller - inneha uppdrag och anställning i företag som driver konkurrerande verksamhet.
<p>Sidouppdrag styrelseledamot</p> <p>Styrelseledamot som utövar ägarkontroll, har styrelseuppdrag, har 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lämplighetsbedömning, inklusive en bedömning av eventuella intressekonflikter, ska göras innan en ny styrelseledamot tillsätts. • Aktiebolagslagens regler om jäv ska beaktas. 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. • Styrelseledamot ska inte ha uppdrag i ledningsorgan för konkurrerande institut. Undantag gäller för institut som omfattas av konsolidering under tillsyn.
<p>Jävs krediter</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"> • Se avsnitt 3.3. denna policy. • Kreditinstruktion och interna regler om funktionärs- och jävs krediter ska följas.

<p>Funktionärskrediter</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"> • Anställd ska inte handlägga ärenden som berör den anställde eller dennes närstående. • Kreditinstruktion och interna regler om funktionärs- och jävskrediter ska följas.
<p>Anställds eller närståendes relationer med kund, leverantör eller annan intressent</p> <p>En anställd, eller närstående till anställd, har eller har nyligen haft sådana ekonomiska, yrkesmässiga eller privata relationer med t.ex. ägare, kund, leverantör eller annan anställd som kan innebära risk för intressekonflikt som negativt påverkar den anställde i dennes yrkesutövning.</p> <p>Intressekonflikter kan också uppstå på grund av tidigare anställningar eller ansvarsområden inom och utom koncernen i nära förfluten tid (fem år bakåt i tiden).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anställd ska inte handlägga ärenden som berör den anställde eller dennes närstående. • Intressekonflikter ska beaktas i samband med rekrytering och tillsättning. • Interna regler om anställda som är närstående till varandra ska beakta intressekonflikter, exempelvis inbegripet begränsningar avseende närståendes möjlighet att arbeta inom samma organisation eller process. • Interna regler om uppdrag utanför anställningen ska iaktta risk för intressekonflikter. Reglerna ska innehålla krav på godkännande från överställd chef och HR samt beaktande av risk för intressekonflikt vid prövning av om uppdraget kan godkännas. • Förhållandet till leverantörer ska styras av etiska regler om bl.a. mottagande och givande av gåvor och om representation, som syftar till att undvika korruption och beroendeställning till leverantörer. • Bedömning av eventuella intressekonflikter ska ingå i processen för leverantörsavtal.

4. Rapportering

Centralstyrelsens riskutskott ska, minst årligen, erhålla en rapport från Handelsbanken Juridik (HJ) om intressekonflikter. Väsentliga intressekonflikter ska minst årligen rapporteras till HJ.

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