Macro Research

Sverige

Höga bristtal gynnar lågkvalificerad arbetskraft

Företagen vittnar om ökade svårigheter att hitta ny arbetskraft. Det kan vara en förutsättning för att få ned arbetslösheten ytterligare, men kan också riskera att spilla över i en lönedriven inflation. Men beror de höga bristtalen på stark efterfrågan, lägre arbetskraft eller har många bytt yrke under pandemin? Vilka är arbetslösa och finns det utrymme för ytterligare sysselsättningstillväxt? Vi konstaterar att arbetskraftsdeltagandet är högt. Dessutom vittnar rekordhög sysselsättningsgrad, hög personalomsättning och tredubbelt så många nya lediga jobb jämfört med tidigare toppnivåer om en stark efterfrågan på arbetskraft. Men bland de arbetslösa är det en krympande skara som möter företagens krav för anställning. Krav som de förvisso till viss del har mjukat upp. Vi förväntar oss att företagens anställningsplaner vänder ner de kommande månaderna.

Utvalda slutsatser

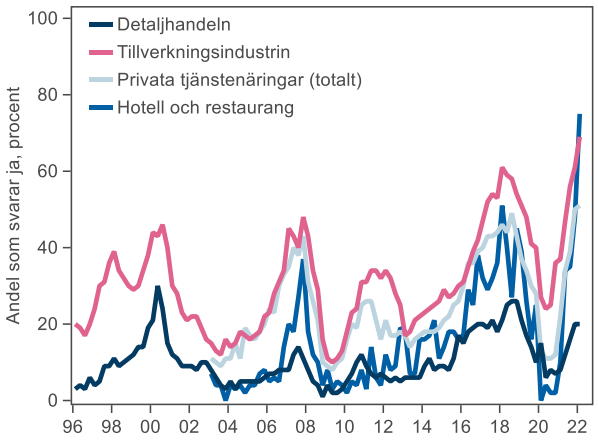
- Det finns många jobb att söka: Bristtalen är höga inom många sektorer. Inom hotell- och restaurang-branschen svarar 3 av 4 att de har svårt att hitta personal.
- Många vill ha jobb: Arbetskraftsdeltagandet har ökat till ny toppnivå, framför allt drivet av utrikes födda och unga studenter.
- Företagens anställningsplaner är fortsatt ljusa. Men fallande korttidarbetslöshet och hög långtidsarbetslöshet vittnar om ökade klyftor och en alltmer stram arbetsmarknad.

Stigande bristtal – även för lågkvalificerade

Det är ett växande problem för företagen att hitta ny arbetskraft, med förhållandevis små regionala skillnader. Industriföretag har till och med svårare än vid tidigare konjunkturtoppar, både avseende personal med teknisk kunskap och mindre utbildad arbetskraft. Även inom tjänstebranscherna är det många företag som säger sig uppleva brist på arbetskraft, även lågkvalificerad sådan. Inom exempelvis hotell- och restaurang-sektorn uppger 3 av 4 företag brist på arbetskraft och fler än vanligt planerar att anställa.

Rekryteringsproblemen medför att det tagit längre tid än vanligt att rekrytera, och vissa har blivit tvungna att sänka sina krav på den anställdes erfarenhet. En relativt stor andel svarar dock att de misslyckades med rekryteringen medan en liten andel erbjudit högre lön som en följd av den upplevda bristen. Detta signalerar om matchningsproblem, där företagen behöver lägga mer tid och kraft på att hitta rätt arbetskraft, vilket medför en begränsning för fortsatt sysselsättningstillväxt. Men drivs bristen i huvudsak av stark efterfrågan, eller finns det andra faktorer som har påverkat arbetskraftsutbudet?

Både industri- och tjänsteföretag har rekryteringsproblem



Källor: Konjunkturinstitutet och Macrobond

Rekordhög sysselsättningsgrad

Först kan vi konstatera att sysselsättningen har återhämtat sig i spåren av den snabba uppgången i BNP. BNP har dock växt snabbare än antal arbetade timmar, som nätt och jämnt återhämtat sig till tidigare nivå, vilket indikerar stark produktivitetstillväxt.[1]

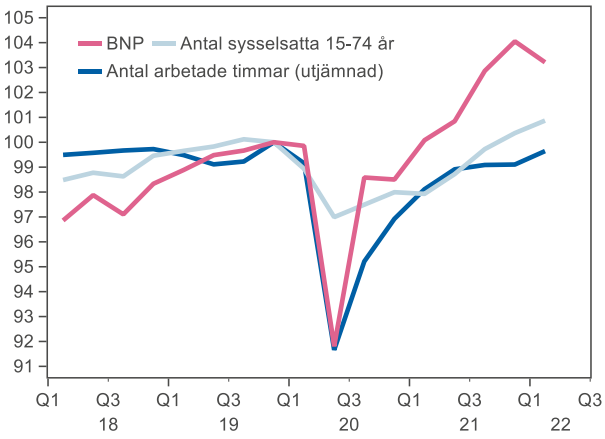
Antal anställda har ökat med knappt 5 procent mellan första kvartalet i år jämfört med samma kvartal ifjol, vilket bland annat inbegriper en ökning med hela 25 procent inom kultur, nöje och fritid. Till en början var sysselsättningsökningen till stor del driven av tidsbegränsat anställda som återigen ökat efter

[1] Detta är något vi har skrivit om tidigare, se temaartikel ”Digitala investeringar höjer tillväxtpotentialen” i Globala konjunkturprognosen från 26 januari 2022. Bransch-sammansättningseffekter är en del av förklaringen till stark produktivitetstillväxt på kort sikt.

For full disclaimer and definitions, please refer to the end of this report.

den kraftiga neddragningen under pandemin. Gradvis och i takt med stigande efterfrågan har tillsvidareanställningarna drivit på sysselsättningstillväxten. En närmare titt utifrån demografin visar att antalet sysselsatta har återhämtat sig inom samtliga åldersgrupper. Idag har fler än någonsin (68,5 procent) av Sveriges befolkning ett arbete, enligt SCB:s arbetsmarknadsundersökning AKU. En fortsatt hög sjukfrånvaro bidrar dock till att antalet arbetade timmar är nedtryckta. Vi förväntar oss en viss tillbakagång i sjukfrånvaron från de senaste årens förhöjda nivå, vilket kan bidra till att dämpa bristsituationen hos företagen.

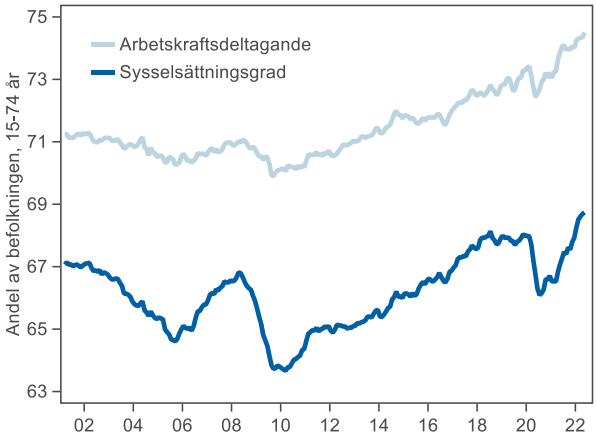
Stark efterfrågan och stigande sysselsättning



Källor: SCB och Macrobond

Anställningsplanerna är fortsatt ljusa, vilket talar för att företagen planerar för ytterligare sysselsättningsökning, inom såväl industrisektorn som inom privata tjänstenäringar såsom exempelvis hotell och restaurang och it-konsultbolag.

Rekordhög sysselsättningsgrad



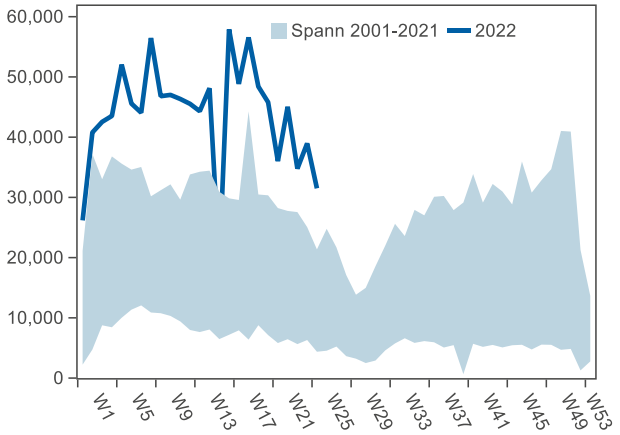
Källor: SCB och Macrobond

En annan het konjunktursignal är att en större andel än någonsin säger sig vilja jobba. Arbetskraftsdeltagandet har trendmässigt ökat det senaste decenniet och mer än väl återhämtat sig efter pandemin. Det håller förstås tillbaka arbetslöshetsnedgången. Bristtalen beror således inte på att färre än vanligt står till arbetsmarknadens förfogande, tvärtom. Däremot bidrar den höga sjukfrånvaron till att trycka upp både bristtalen och sysselsättningen.

Många lediga jobb, och fler som byter!

Ett annat tecken på den generellt starka efterfrågan på arbetskraft är att antalet vakanser är rekordhögt. Det är omkring tre gånger så många lediga jobb nu som jämfört med tidigare rekordnivåer.

Nya jobbannonser på Arbetsförmedlingen



Källor: Macrobond och Arbetsförmedlingen

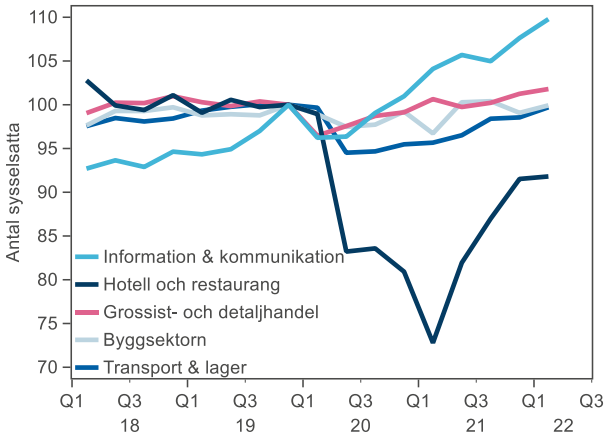
Tittar man på den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken är andelen nyanställda (med tillsvidareanställning) nära 4 procent i näringslivet totalt, vilket är i paritet med, men strax högre än, toppnivåerna 2017. Särskilt stor ökning av nyanställda hittar vi bland personliga och kulturella tjänstebranscher, kreditinstitut och försäkringsbolag och företag inom energi och miljö. Inom utbildningsväsendet är det istället färre andel nyanställda än genomsnittet under perioden 2015-2019. Hotell och restaurangsektorn uppvisar också en lägre andel under första kvartalet 2022, efter att ha haft en högre andel än vanligt under 2021. Andelen som avslutat sin tillsvidareanställning är också ovanligt hög inom energi och miljö, kulturella tjänster och till viss del inom kreditinstitut, vilket talar för höga arbetskraftsflöden generellt inom dessa sektorer.

Sysselsättningen inom hotell och restaurangsektorn har inte återhämtat sig

Samtidigt kan vi konstatera att sysselsättningen inte har återhämtat sig inom hotell- och restaurangbranschen, till skillnad från transportsektorn, detaljhandeln och för att inte tala om informations- och kommunikations-sektorn. Och detta trots att restaurangförsäljningen har återhämtat sig och bristtalen är höga. Detta, tillsammans med den generellt höga

sysselsättningsgraden, talar för att en del inom hotell- och restaurangbranschen har bytt sektor under pandemin. Och givet höga bristtal även i andra sektorer är det inte säkert att de återvänder. Detta kan bromsa sysselsättningstillväxten i sektorn, som vi dock räknar med fortsätter framöver.

Färre anställda inom hotell och restaurang



Källor: Macrobond och SCB

Arbetsförmedlingens yrkesprognoser visar ett särskilt stort behov av arbetskraft framöver inom vårdyrken, polisväsendet och förskola och exempelvis ittekniker. Utbildning fortsätter vara en viktig faktor för att få jobb. Till grupper med störst risk för arbetslöshet räknas exempelvis taxichaufförer, budbilsförare, kontorsassistenter samt maskinoperatörer.

Men fler borde kunna jobba, eller?

Arbetslösheten är inte anmärkningsvärt låg, vilket betyder potential för ökad sysselsättning. Även om arbetslösheten enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) har minskat snabbt det senaste året, från ca 9,5 procent i början av förra året till ca 7,5 procent i maj, är den fortfarande högre än innan pandemin. Å andra sidan tyder Arbetsförmedlingens statistik på att arbetsmarknaden är hetare än innan pandemin.

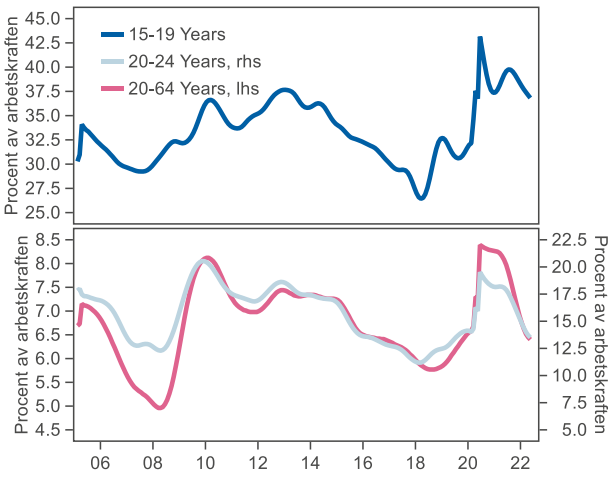
Arbetslöshet: AKU vs AF



Källor: Macrobond, SCB och Arbetsförmedlingen

Så hur tolka den förhållandevis höga arbetslösheten i AKU – talar den för att det finns potential för fortsatta sysselsättningsökningar? En faktor tycks vara att AKU riskerar att överskatta ungdomsarbetslösheten. Arbetslösheten har minskat tydligt bland personer över 19 år. För äldre unga (20-24 år) är arbetslösheten ungefär på samma nivå som i slutet av 2019 innan pandemin bröt ut. För studenter (15-19 år) ligger dock arbetslösheten kvar på en hög nivå. Deras höga arbetslöshet, enligt AKU, drivs framför allt av att fler studenter söker jobb (högre arbetskraftsdeltagande) än innan pandemin. Sysselsättningen bland studenter har återhämtat sig den senaste tiden och nu är sysselsättningsgraden nästan tillbaka på nivåer som sågs innan pandemin.

Arbetslösheten bland 15-19-åringar på en hög nivå



Källor: Macrobond och SCB

Vi ser det som troligt att delar av den höga arbetslösheten beror på förra årets statistikomläggning. Arbetslöshetsfrågan breddades då från ”har du sökt arbete de senaste 4 veckorna?” till ”har du sökt eller försökt hitta ett arbete de senaste 4 veckorna?”. SCB har antagit att detta innebär marginellt högre arbetslöshet, men bland annat Riksbanken tror att effekten är större än vad SCB antar (och rimligen påverkar denna nya fråga studenter extra mycket). Dagens höga arbetslöshet kan således delvis bero på att fler studenter definieras som arbetslösa med den nya definitionen.

Kvinnors arbetslöshet fortsatt hög

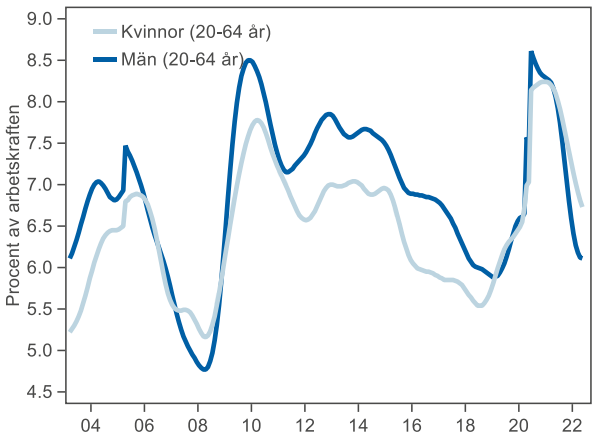
En annan aspekt på arbetsmarknadssituationen är skillnaden mellan män och kvinnor. Mäns arbetslöshet (20-64 år) är den lägsta sedan innan finanskrisen, medan kvinnors arbetslöshet fortfarande är hög. Både kvinnor och män har högre sysselsättningsgrad än innan pandemin, men för kvinnor har arbetskraftsdeltagandet ökat betydligt mer, så arbetslöshetsnedgången har varit begränsad. Det kan finnas flera skäl till detta.

a) Branschsammansättning – Kvinnor är överrepresenterade i tjänstebranscher som har drabbats hårt under pandemin. Även om sysselsättningsgraden för kvinnor generellt har återhämtat sig ser vi att sysselsättningen inom hotell- och restaurang inte har det.

b) Arbetskraftsdeltagandet ökat bland utrikesfödda kvinnor. Det kan bidra till något högre arbetslöshet även på längre sikt, då många utrikesfödda kvinnor står långt ifrån arbetsmarknaden. Men rimligen finns det potential för att ytterligare minska arbetslösheten bland kvinnor.

Statistiken tyder på att fler utrikes födda (framför allt) kvinnor står till arbetsmarknadens förfogande – men kommer de få jobb?

Mäns arbetslöshet är lägre än innan pandemin



Källor: Macrobond och SCB

Allt färre korttidsarbetslösa men långtidsarbetslösheten envist hög

Totalt antal inskrivna (arbetslösa) på arbetsförmedlingen är nu lägre än innan pandemin och antalet som har skrivit in sig på arbetsförmedlingen under de senaste 6 månaderna är på historiskt låga nivåer. Långtidsarbetslösheten (över 2 år) har dock stigit till en hög nivå, även om den nu ser ut att ha slutat att öka. En tolkning av detta är att den höga långtidsarbetslösheten beror på strukturella problem; många som är skrivna på arbetsförmedlingen står långt ifrån arbetsmarknaden och kanske inte har de kunskaper som krävs för att få ett jobb på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetslösa efter inskrivningstid på arbetsförmedlingen



Källor: Macrobond och Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknaden på väg att svalna

Så kan sysselsättningen fortsätta öka från dagens nivåer, såsom företagens anställningslaner indikerar? I det korta perspektivet mycket möjligt, men vi förväntar oss att det blir allt kärvare att lyckas rekrytera och att sysselsättningstillväxten inte blir så hög som de ljusa anställningsplanerna kan ge sken av. Hotell- och restaurangbranschen utmärker sig med en förhållandevis svag sysselsättningsåterhämtning, och uppenbarligen är dessa företag inte i dagsläget redo att anställa de unga 15-19-åringar som säger sig vilja ha ett jobb. Å andra sidan är det osäkert om dessa unga studenter aktivt söker jobb. När det kommer till den rapporterade bristen på taxichaufförer hittar vi inte samma fenomen i data, transportsektorns sysselsättning ser ut att ha återhämtat sig och dess anställningsplaner är nära normala.

Sammantaget bedömer vi att den fortsatt höga arbetslösheten bland kvinnor i kombination med att efterfrågan på arbetskraft är hög talar för att sysselsättningen kan fortsätta att öka ett tag till och att arbetslösheten fortsätter att minska de kommande kvartalen.

Det som dock kommer dominera bilden av arbetsmarknaden framåt är hur hushållens konsumtion utvecklas. Vår bedömning är att det stigande, och höga, kostnadstrycket tillsammans med stigande räntekostnader kommer leda till en kraftig dämpning av hushållens konsumtion. Vi ser redan att hushållen är pessimistiska i synen på sin egen ekonomi. Detta väntar vi oss leda till svagare lönsamhet hos företagen och återigen stigande arbetslöshet, något som dämpar inflationstrycket – vilket är Riksbankens själva syfte. Vi förväntar oss därmed att anställningsplanerna kommer vika ned från dagens höga nivåer.

Helena Bornevall, helena.bornevall@handelsbanken.se
Anders Bergvalll, anders.bergvall@handelsbanken.se

Ansvarsbegränsning och särskilda upplysningar

Varningar för risker
Alla placeringar innebär risker och investeraren uppmanas att fatta egna beslut om lämpligheten att placera i något av de värdepapper som omnämns i rapporten, mot bakgrund av egna mål med placeringen, ekonomisk ställning och riskvillighet. Ett finansiellt instruments historiska avkastning är inte en garanti för framtida avkastning. Värdet på finansiella instrument kan både öka och minska och det är inte säkert att du får tillbaka hela det investerade kapitalet.

Ansvarsbegränsningar
Handelsbanken Capital Markets, som är en division inom Svenska Handelsbanken AB (publ) (i fortsättningen kallad ”SHB”), är ansvarig för sammanställningen av analysrapporter. I Sverige står SHB under tillsyn av Finansinspektionen, i Norge av norska Finansinspektionen, i Finland av finska Finansinspektionen och i Danmark av danska Finansinspektionen. Alla analysrapporter bygger på information från handels- och statistiktjänster och annan information som SHB bedömt vara tillförlitlig. SHB har emellertid inte själv verifierat informationen och kan inte garantera att informationen är sann, korrekt eller fullständig.

SHB eller någon av dess närstående företag, tjänstemän, styrelseledamöter eller medarbetare åtar sig inget som helst ansvar gentemot en person för direkta, indirekta eller särskilda skador eller följdskador som uppstår efter användning av information i analysrapporter, inklusive eventuell utebliven vinst, utan begränsning. Detta gäller även om SHB uttryckligen har informerats om möjligheten eller sannolikheten för sådana skador.

Åsikterna i SHB:s analysrapporter är SHB:s och dess dotterbolags medarbetares uppfattningar och avspeglar respektive analytikers personliga uppfattning vid nuvarande tidpunkt och kan förändras. Det finns inga garantier för att framtida händelser ligger i linje med dessa uppfattningar. Varje analytiker som identifierats i rapporten intygar också att de uppfattningar som uttrycks här och som tillhör analytikern korrekt avspeglar hans eller hennes personliga uppfattningar om de företag eller värdepapper som diskuteras i analysrapporten.

Syftet med SHB:s analysrapporter är endast att ge information. Informationen i analysrapporterna utgör ingen personlig rekommendation eller personligt investeringsråd, och analysrapporterna eller uppfattningarna bör inte utgöra underlag för investeringsbeslut eller strategiska beslut. Detta dokument utgör inte eller är inte del av ett erbjudande om försäljning eller tecknande av eller inbjudan till ett erbjudande om att köpa eller teckna värdepapper, och det ska heller inte, helt eller delvis, utgöra underlag för eller användas i samband med eventuellt avtal eller åtagande i någon form. Det är inte säkert att tidigare utveckling upprepas och tidigare utveckling ska inte tas som en indikation på framtida utveckling. Värdet på investeringarna och avkastningen från dem kan gå såväl ned som upp och investeraren riskerar att förlora hela sitt investerade innehav. Investeraren garanteras inga vinster på investeringar och kan förlora pengar. Förändringar i valutakurser kan förorsaka att värdet på investeringar gjorda i andra länder och vinster från dessa stiger eller faller. Denna analysprodukt uppdateras regelbundet.

Ingen del av SHB:s analysrapporter får reproduceras eller spridas till någon annan person utan att SHB dessförinnan lämnat sitt skriftliga medgivande därtill. Spridningen av detta dokument kan i vissa jurisdiktioner vara förbjuden i lag och personer som på något sätt mottar dokumentet måste själva förvissa sig om, och iaktta, eventuella restriktioner.

Rapporten innefattar inga legala eller skatterelaterade aspekter kopplade till emittentens planerade eller befintliga emissioner av skuldebrev. Innehållet är uteslutande avsett för kunder i Sverige.

Viktiga upplysningar om analyser
SHB:s medarbetare, inklusive analytiker, får ersättning som genereras av företagets totala lönsamhet. Ersättningen till analytiker baseras inte på specifika corporate finance- eller obligationsmarknadstjänster. Ingen del av analytikerns ersättning har kopplats, eller kommer att kopplas, direkt eller indirekt till specifika rekommendationer eller uppfattningar som uttrycks i analysrapporterna.

SHB och/eller dess dotterbolag kan erbjuda investmentbank-tjänster och andra tjänster, inklusive corporate banking-tjänster och värdepappersrådgivning, åt företagen som omnämns i vår analys.

Vi kan agera rådgivare och/eller mäklare åt de företag som omnämns i vår analys. SHB kan också ansöka om corporate finance-uppdrag hos dessa företag.

Vi köper och säljer värdepapper som omnämns i vår analys från kunder i eget namn. Vi kan därför vid olika tidpunkter ha en lång eller kort position i sådana värdepapper. Vi kan också fungera som marknadsgarant för värdepapper avseende alla företag som omnämns i analysrapporten.

SHB, dess närstående företag, kunder, tjänstemän, styrelseledamöter eller medarbetare kan äga eller inneha positioner i värdepapper som omnämns i analysrapporterna.

Under vissa förutsättningar får banken i samband med tjänster avseende finansiella instrument betala eller ta emot incitament, t.ex. avgifter och kommission från andra än kunden. Incitament kan bestå av såväl monetära som icke-monetära förmåner. Om incitament utges till eller tas emot av tredje part krävs att ersättningen ska syfta till att höja kvaliteten på tjänsten och att den inte hindrar banken från att tillvarata kundens intressen. Kunden ska informeras om de ersättningar som banken tar emot. När banken tillhandahåller investeringsanalys tar banken emot och behåller ersättningar och förmåner som utgör mindre icke-monetära förmåner från tredje part. Mindre icke-monetära förmåner består av något av följande.

- Uppgifter eller dokumentation om ett finansiellt instrument eller en investeringstjänst, som är av allmän karaktär.
- Skriftligt material som framställts av en tredjepart som är emittent för att marknadsföra en nyemission.
- Deltagande i konferenser och seminarier som gäller ett visst instrument eller en viss investeringstjänst
- Representation upp till ett rimligt värde.

Banken har riktlinjer för analys, vilka ska säkerställa analytikers och analysavdelningens integritet och oberoende samt identifiera faktiska eller potentiella intressekonflikter som berör analytiker eller banken, samt att lösa sådana eventuella konflikter genom att eliminera eller minska dem och/eller offentliggöra dem om lämpligt. Som ett led i kontrollen av intressekonflikter har Handelsbanken infört restriktioner (”informationshinder”) i kommunikationen mellan analysavdelningen och andra avdelningar inom Handelsbanken. Analysavdelningen är organisatoriskt åtskild från corporate finance-avdelningen och andra avdelningar med liknande arbetsuppgifter. I riktlinjerna för analysavdelningen finns regler för hur ersättningar, bonus och lön får betalas ut till analytiker, vilka marknadsföringsaktiviteter en analytiker får delta i, hur analytiker ska hantera sina egna och närståendes värdepappersaffärer m.m. Vidare finns också inskränkningar i kommunikationen mellan analytikern och det analyserade bolaget.

Enligt bankens Etiska riktlinjer i Handelsbankenkoncernen ska styrelsen och samtliga anställda inom Handelsbanken i sin verksamhet i banken och vid andra uppdrag iaktta hög etisk standard. Anställda i banken ska uppträda så att förtroendet för banken upprätthålls. All verksamhet i koncernen ska präglas av hög etisk standard. Intressekonflikter ska identifieras och handläggas på ett för berörda parter rimligt sätt. Policyn för etik beskriver, utöver detta, även hur anställda som misstänker oegentligheter eller andra missförhållanden ska förfara, exempelvis med hjälp av SHB:s visselblåsarsystem (whistleblowing). I SHBs policy för korruption fastslås vikten av att förebygga och aldrig acceptera korruption, samt att alltid agera vid misstanke om korruption. För fullständig information om Handelsbankens Policyer hänvisas till Handelsbankens hemsida https://www.handelsbanken.com/sv/ / Om koncernen / Policydokument och riktlinjer.

Macro Research and Trading Strategy

Macro Research

Christina Nyman	Head of Macro Research and Chief Economist	+46 8 701 51 58

Sweden

Helena Bornevall	Senior Economist, Sweden	+46 8 701 1859
Johan Löf	Senior Economist, Sweden	+46 8 701 5093
Anders Bergvall	Senior Economist, Sweden	+46 8 701 8378
Erik Meyersson	Senior Economist, Eurozone	+46 8 701 1412

Finland

Timo Hirvonen	Chief Economist, Finland	+358 10 444 2404
Janne Ronkanen	Senior Economist, Finland	+358 10 444 2403

Denmark

Jes Asmussen	Chief Economist, Denmark	+45 46 79 12 03
Rasmus Gudum-Sessingø	Senior Economist, Denmark	+45 46 79 16 19

Norway

Marius Gonsholt Hov	Chief Economist, Norway	+47 22 39 73 40
Nils Kristian Knudsen	Senior Strategist FX/FI	+47 22 82 30 10

UK

James Sproule	Chief Economist, UK	+44 7812 4861 87
Daniel Mahoney	Senior Economist	+44 7890 3043 77

Trading Strategy

Claes Måhlén	Chief Strategist	+46 8 701 83 16
Nils Kristian Knudsen	Senior Strategist FX/FI	+47 22 82 30 10
Lars Henriksson	Senior Strategist FX	+46 8 463 45 18
Andreas Hild	Strategist, FI & FX	+46 8 701 83 32

Debt Capital Markets

Björn Ordell	Head of Debt Capital Markets	+46 8 701 28 04
Charlotte Wilson	Head of Debt Capital Markets Sweden	+46 8 701 22 45
Thomas Grandin	Head of Corporate Bonds	+46 8 463 45 83

Sales

Fixed Income Sales

Tomas Grandin +46 8 463 45 83

FX Sales

Martin Persson +46 8 463 45 14

Syndication

Thomas Grandin +46 8 701 345 83

Risk advisory and cash management

the Netherlands

Kristiaan Buter +31 20 412 76 94

Denmark

Kristian Nielsen +45 46 79 12 69

Sweden

Petter Holm +46 8 46 345 92

Johan Martinsson +46 702 01 73 58

Finland

Mika Rämänen +358 10 444 62 20

UK

Chris Yoxall +44 207 578 86 20

Norway

Petter Fjellheim +47 22 82 30 29

Svenska Handelsbanken AB (publ)

Stockholm
Blasieholmstorg 11
SE-106 70 Stockholm
Tel. +46 8 701 10 00
Fax. +46 8 611 11 80

Copenhagen
Havneholmen 29
DK-1561 Copenhagen V
Tel. +45 46 79 12 00
Fax. +45 46 79 15 52

Helsinki
Itämerenkatu 11-13
FI-00180 Helsinki
Tel. +358 10 444 11
Fax. +358 10 444 2578

Oslo
Tjuvholmen allé 11
Postboks 1249 Vika
NO-0110 Oslo
Tel. +47 22 39 70 00
Fax. +47 22 39 71 60

London
Handelsbanken Plc
3 Thomas More Square
London GB-E1W 1WY
Tel. +44 207 578 8000
Fax. +44 207 578 8300

New York
Handelsbanken Markets Securities, Inc.
900 Third Avenue,
New York, NY 10022-4792
Tel. +1 212 326 5153
Fax. +1 212 326 2730
FINRA, SIPC