



Sparebanken Sogn og Fjordane

Fellesadministrasjonen

Postboks 113

6801 Førde

Telefon: 57 82 97 00

Telefaks: 57 82 97 01

Org. nr NO 946 670 081 MVA

www.ssf.no

Communication on Progress

Period covered by this Communication on Progress

From: 27. September 2019

To: 27. September 2020

Table of contents

1. Statement of Continued Support by the Chief Executive Officer

2. Description of Actions

2.1 Human Rights/Menneskerettar

2.2 Labour/arbeidstilhøve

2.3 Environment/miljø

2.4 Anti-Corruption/antikorrupsjon

3. Measurement of Outcomes

1. Statement of Continued Support by the Chief Executive Officer



Sparebanken Sogn og Fjordane
Head office
Mailbox 113
N-6801 Førde
Phone: 57 82 97 00
Org. nr NO 946 670 081 MVA
www.ssf.no

Førde, September 2, 2020

Statement of continued support for the United Nations Global Compact

I am pleased to confirm that Sparebanken Sogn og Fjordane reaffirms its support to the United Nations Global Compact and its Ten Principles in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption. We will continue to make the UN Global Compact and its principles part of the strategy, culture, and day-to-day operations of our company.

A more detailed description of our performance in relation to the Ten Principles in 2019 is given in our Communication on Progress (COP), the Bank's annual report and on our web page ssf.no. We also commit to sharing this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink that reads "Trond Teigene". The signature is written in a cursive, flowing style.

Trond Teigene
Chief Executive Officer
Sparebanken Sogn og Fjordane

2 Description of Action

2.1 Human Rights/Menneskerett

Likestilling

Av dei tilsette er 57 prosent kvinner og 43 prosent menn. I styret er 5 av 9 medlemmer kvinner. I leiargruppa er det 4 kvinner og 6 menn, inkludert administrerende direktør. Banken har som mål å oppnå jamn fordeling mellom kjønna på alle nivå.

Banken arbeider målretta for å auke del kvinnelege leiarar. Banken har mellom anna oppmoda leiartalent om å søke opptak i banken sitt leiarutviklingsprogram. Vidare har to medarbeidarar i banken deltatt på Innovasjon Norge sitt leiarutviklingsprogram for kvinner. Delen kvinner med personalansvar var i 2019 på 39 prosent. Eit av tiltaka banken har gjort, er at kvinner i fødselspermisjon også får bonus og lønssamtale på lik linje med dei andre tilsette.

Banken arbeider med å utarbeide lokale likelønnsindikatorar, slik at vi kan følge utviklinga over tid og sette i verk målretta tiltak for å sikre og oppretthalde likelønn i banken.

Likestillingselskapet «SHE» har i samarbeid med rådgjevings- og revisjonsselskapet EY, lansert ein nasjonal indeks som måler kor god norske selskap er på kjønnsbalanse. Sparebanken Sogn og Fjordane kom på 1. plass i denne kåringa i 2019 i konkurranse med 100 andre større bedrifter i Norge.

I 2019 slutta banken seg til The Women's Empowerment Principles (WEP) som består av sju rettleiande prinsipp som skal gje retningslinjer for handlingar som fremjar og styrkar kvinner på arbeidsplassen og i samfunnet.

Diskriminering

Banken sine avgjerder skal vere styrte av etiske reglar som samsvarar med den allmenne rettsoppfatninga og den rolle Sparebanken har som samfunnsaktør.

Ei bevisst haldning og aktivt arbeid for å unngå diskriminering er viktig for å vidareutvikle vårt omdømme som ein attraktiv arbeidsgjevar og ivareta strategiske målsettingar og forpliktingar knytt til å drive ei berekraftig verksemd. Banken er ein dominerande aktør i Sogn og Fjordane, og vi meiner at tydelege haldningar bidrar til å påverke samfunnet vi er ein del av.

Sparebanken ønskjer å skape eit positivt, utviklande og utfordrande arbeidsmiljø. Gjensidig tillit, samarbeid, inkludering, engasjement og open framferd er grunnlaget for å nå dette målet. Alle tilsette har eit ansvar for å skape eit godt arbeidsmiljø.

Det vert venta at alle tilsette er høflege og omgår kvarandre med omtanke og respekt. Dette for å sikre best mogeleg samarbeid. Diskriminering skal ikkje førekomme. Vi skal gje like moglegheiter og rett til alle, samt hindre diskriminering på grunn av etnisitet, kjønn, alder, religion eller livssyn, seksuell orientering, funksjonsnedsetting, graviditet eller familieplanlegging.

Ingen tilsette skal utsette andre for trakassering, medrekna seksuell trakassering. Med trakassering er meint handlingar, unnlatingar eller ytringar som har som føremål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtlege, nedverdiggande eller audmjukande. Med seksuell trakassering er meint ei kvar form for uønskt seksuell merksemd som har som føremål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtleg, nedverdiggande, audmjukande eller plagsam. Forbodet omfattar trakassering på grunn av eksisterande, moglege, tidlegare eller framtidige forhold

2.2 Labour/Arbeidstilhøve

Arbeidsmiljø og sjukefråvær

Sparebanken Sogn og Fjordane gjennomfører årleg ei personaltilfredsundersøking som kartlegg trivselen til dei tilsette. Undersøkinga viser at banken har eit godt arbeidsmiljø samanlikna med næringa og arbeidslivet generelt. Forbetnings- og forsterkingsområde blir følgde opp for å styrke dette ytterlegare.

Banken har sidan 2003 vore IA-bedrift (avtale om inkluderande arbeidsliv). Gjennom avtalen har banken forplikta seg til å arbeide for å halde sjukefråværet lågt, og å legge til rette for at tilsette som får redusert funksjonsevne kan halde fram i arbeidet. Det er etablert eit eige IA-utval, som mellom anna utarbeider handlingsplanar for området. Det er ikkje registrert avviksmeldingar på skadar som skuldast ulukker eller arbeidsbelastning i 2019. Arbeidsmiljøutvalet i banken har hatt 4 møte i 2019 og handsama 11 saker om arbeidsmiljøet. Det gjennomsnittlege sjukefråværet var 3,30 % i 2019, som er ein liten nedgang i forhold til 2018, då det var 3,88 %. Banken fornya sitt AKAN-reglement i 2019 i tett samarbeid med tillitsvalde og bedriftshelsetenesta.

Tilsette og kompetanseheving

Organisasjonen har hatt mange utfordrande oppgåver i 2019, noko som har bidrege til å heve kompetansen hos den enkelte og for banken samla. Banken har brukt mykje ressursar på interne kurs og opplæring. Banken arbeider kontinuerleg med å autorisere kundefrågjevarane som finansielle rådgjevarar (AFR-ordninga), sørgjer for at dei er godkjende for å kunne selje skadeforsikring (GOS-ordninga), personforsikring (AIP-ordninga) og for at dei er autoriserte på kreditt. Banken legg også betydelege ressursar ned i å oppdatere rådgjevarar som allereie er autorisert. Gjennom kurs, trening og testar sikrar og dokumenterer banken kompetanse på god rådgjeving. Det blir i tillegg lagt til rette for kompetanseutvikling innan stabs- og fellesfunksjonar.

Skal banken lukkast i omstillingsarbeidet sitt må også leiarane i banken utvikle seg. Banken gjennomførte eit leiarutviklingsprogram for konsernleiinga i 2018, og starta opp eit tilsvarande program for mellomleiarar og leiartalent i banken i september 2019.

Varsling

Nye varslingsrutinar vart utarbeida i samarbeid med tillitsvalde hausten 2019, og ein eigen varslingsportal er etablert på banken sitt intranett. Varslingsrutinen gjeld den lovfesta retten til å varsle om kritikkverdige forhold i banken si verksemd (jf. arbeidsmiljøloven kapittel 2 A). Det er ikkje

varsla om kritikkverdige forhold i 2019. Etter styret si vurdering har banken ein høg etisk standard både internt og i dialog med kundane.

I banken sine etiske retningslinjer kjem det klart fram at banken har nulltoleranse for mobbing og alle former for trakassering. Banken sine leiarar har eit særleg ansvar for å passe på at dei sjølve og deira underordna etterlever dei etiske retningslinjene med nødvendig omsyn til ujamn balanse mellom dei involverte, til dømes i form av ulik alder, status og posisjon

2.3 Environment/Miljø

I 2019 blei banken sertifisert som Miljøfyrtårn gjennom Stiftelsen Miljøfyrtårn. I tillegg til hovudkontoret i Førde, vart også 5 av det største kontora sertifisert. Miljøfyrtårn er Norges mest brukte sertifikat for verksemdar som vil dokumentere miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Gjennom eit digitalt system vil banken få konkrete verktøy for å jobbe målretta med å forbetre miljøprestasjonar innan arbeidsmiljø, avfallshandtering, energibruk, innkjøp og transport.

Vi ønskjer å sikre kontinuerleg redusert miljøbelastning frå eiga verksemd. For å kunne følge opp dette vil vi innføre årleg rapportering av klimarekneskap. Klimarekneskapet for 2019 vil vere SSF sitt første. Klimarekneskapet er basert på GHG-protokollen (Greenhouse Gas Protocol) som er den mest brukte rapporteringsstandarden for berekning av ei verksemd sine utslepp av klimagassar. Målet med å utforme eit klimarekneskap er å få kartlagt korleis vi påverkar klimaet, og kva tiltak vi bør iverksette for å redusere utsleppa frå eiga verksemd. Sidan dette blir vårt første klimarekneskap har vi ikkje eit samanlikningsgrunnlag, men det vil gje oss moglegheit til å komme med konkrete mål for reduksjon i eigne utslepp i 2020.

Banken har sidan 2008 hatt ein klimanøytral biladministrasjon gjennom ein Grøn Plan-avtale med LeasePlan. Det blir fortløpande kjøpt FN-sertifiserte klimakvotar tilsvarande dei faktiske CO₂-utsleppa berekna på vår køyrelengde og drivstoffbruk. Klimanøytralitet inneberer at vi kompenserer for utslepp av CO₂, som bilbruken påfører miljøet, ved å redusere tilsvarande utslepp av klimagassar ein anna stad i verda. I tillegg var banken ein av dei første i landet til å ta i bruk videokonferanseanlegg for å få ned reiseverksemda i bedrifta. Vi har i dag om lag 30 fast installerte videokonferanseanlegg.

Vi ønskjer å hjelpe kundane våre til å ta berekraftige val. Difor lanserte vi i 2019 grøne bustadlån og klimalån. Grøne bustadlån gir gunstigare vilkår til kundar som kjøper energieffektive bustader, med energimerke A eller B. Med klimalån ønskjer vi å tilby lån med gunstig rente til kundar som oppgraderer bustaden sin med energisparande tiltak som å installere solcelleanlegg, varmepumpe, etterisolering, vassboren varme og skifting av glas.

2.4 Anti-Corruption/Antikvitvask og terrorfinansiering

Økonomisk kriminalitet, som bedrageri, korrupsjon, arbeidslivskriminalitet, kvitvasking og skatteunndraging er eit alvorleg samfunnsproblem og ein trugsel mot velferdssamfunnet samstundes som det undergrev eit berekraftig næringsliv med fri konkurranse på like vilkår.

Sparebanken Sogn og Fjordane tek sitt samfunnsansvar på alvor gjennom å sikre god etterleving av lover og reglar knytt til arbeid mot kvitvasking og terrorfinansiering. Dette for å sikre økonomisk berekraft og samfunnsutvikling, ikkje berre lokalt, men og nasjonalt. Banken skal gjennom sitt arbeid identifisere og vurdere risikoen for kvitvasking og terrorfinansiering knytt til verksemda, og syte for nødvendige mottiltak baserte på denne risikovurderinga. Tiltaka skal vere mest omfattande der risiko for kvitvasking og terrorfinansiering er størst. Sjølv om risikoen vert vurdert som liten, skal risikovurdering gjennomførast, men tiltaka skal tilpassast og vere mindre omfattande.

Banken har ingen toleranse for å verte nytta til kvitvasking eller terrorfinansiering. Bank og finans er i Nasjonal risikovurdering og Økokrim si risikovurdering definert som ei næringar med høg risiko for å verte nytta til kvitvasking. Samanlikna med andre aktørar i næringa er det likevel vår vurdering at SSF sin risiko for å vert brukt i samband med kvitvasking er låg, og redusert i høve fjoråret. Banken har framleis ein enkel og transparent produktsamansetning som i liten grad er eigna brukt til kvitvasking eller terrorfinansiering i stor skala.

Den strategiske og overordna forankringa er sikra gjennom etablerte overordna rutine og retningslinjer for:

- Kvitvasking og terrorfinansiering
- Økonomisk kriminalitet, herunder også korrupsjon
- Personvern
- Sikkerheit

I 2019 har styre vore aktive og involvert i banken sitt arbeid innanfor AHV-området.

Undersøkingar og rapportering

Undersøkingsplikt gjeld alle mistenkelege forhold/transaksjonar. Undersøkingsplikt omfattar blant anna framtidige, pågåande og gjennomførte transaksjonar. Dersom banken avdekkjer forhold som kan indikere at midlar har tilknytning til kvitvasking eller terrorfinansiering, skal det gjerast nærare undersøkingar.

I 2019 hadde Banken 8400 hendingar identifisert for vidare kontroll som resultat at 42 saker blei rapportert til EFE (Økokrim).

Opplæring av tilsette

Banken syter for at tilsette og andre som utfører oppdrag for Banken vert gitt opplæring slik at dei er kjende med Banken si risikoeksponering, eigne og Banken sine plikter etter kvitvaskingsregelverket, og er i stand til å kjenne att forhold som kan indikere kvitvasking og terrorfinansiering. I tillegg til generell opplæring, vert det gitt spesifikk opplæring tilpassa vedkomande sine arbeidsoppgåver og ansvar. Opplæring omfattar mellom anna opplæring i bruk av rutinar og støtteverktøy, og kvar det finst rettleiing. Det vert sytt for opplæring av nyttilsette ved starten av arbeidsforholdet. Opplæringa skal vere tilpassast den enkelt sitt ansvar.

I 2019 har 95% av alle tilsette og styremedlemmer fullført trinn ein i banken sitt opplæringsprogram knytt til kvitvasking og økonomisk kriminalitet. Banken har delteke aktivt i media t.d. avis, radio og TV som ein del av samfunnsopplysing.

Gjennom god, målretta og løypande opplæring av tilsette gir positiv effekt i arbeidet mot kvitvasking, terrorfinansiering og økonomisk kriminalitet. Vi ser ein positiv auke i pro aktivt arbeid frå tilsette som på eige initiativ rapportar mistenkeleg hendingar/åtfærd.

3 Measurement of outcomes

Gjennom klimarekneskap levert av Cemasy og Miljøfyrtårn har banken kartlagt og målt det samla karbonavtrykket. Dette inkluderer transport og flyreiser i samband med arbeidsforholdet. Banken hadde i 2019 eit totalt utslepp på 218,7 tonn CO₂. I tillegg til å sette konkrete mål for reduksjon i utsleppa for 2020, har banken også valt å kompensere for utsleppa ved kjøp av klimavotar. Desse er kjøpt gjennom leverandøren Cemasy.

Banken har, som einaste sparebank uferda to grønne obligasjonar i den norske finansmarknaden i 2019. Banken emitterte 800 millionar kroner i grønne obligasjonar. I 2020 og åra som kjem vil vi styrke satsinga på berekraftig utvikling, og vi har som ambisjon å finansiere prosjektet på over tre milliardar innan 2022 med grønne obligasjonar

Klima og berekraft var ein del av banken sin strategi i 2019. Det vart også oppretta ei eiga miljøgruppa som jobbar med å fremje forslag og implementere miljøvennlege tiltak internt i bedrifta.