

# Communication on Progress

Period covered from 10 November 2019 to 10 November 2020



## Table of contents

1	Statement of continued support from the chief executive officer .....	3
2	Description of actions .....	5
2.1	Human Rights/Menneskerettigheter .....	5
2.2	Labour/Arbeidsforhold.....	6
2.3	Environment/Miljø .....	8
2.4	Anti-Corruption/Anti-hvitvask og terrorfinansiering.....	9
3	Measurement of outcomes.....	14

## 1 Statement of continued support from the chief executive officer





## 2 Description of actions

### 2.1 Human Rights/Menneskerettigheter

(source: Annual Report 2019)

#### MANGFOLD OG LIKESTILLING

Fana Sparebank arbeider med å integrere mangfolds- og likestillingsperspektiver i virksomheten og vil arbeide videre med mål og tiltak på flere områder. Vi ønsker kvalifiserte medarbeidere uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og etnisk bakgrunn, og vil fortsette arbeidet med bevissthet i rekrutteringsprosesser og intern kompetanseutvikling.

Banken har som målsetting å tilstrebe en jevn fordeling mellom kjønnene på alle nivåer. Blant alle bankens 109 medarbeidere er det 63 kvinner og 46 menn. Andelen kvinner utgjør 58 prosent.

#### LEDERNIVÅ OG STYRE

På ledernivå er kjønnsfordelingen totalt sett likt fordelt:

		kvinner/menn
Kjønnsfordeling ledernivå 1	2 kvinner/3 menn	40%/60%
Kjønnsfordeling ledernivå 2	3 kvinner/2 menn	60%/40%
Kjønnsfordeling alle ledere	5 kvinner/5 menn	50%/50%
Kjønnsfordeling, styret	3 kvinner/3 menn	50%/50%

#### LØNNSNIVÅER, KJØNNSFORDELT

Med utgangspunkt i gjennomsnittslønnen for 2019, omregnet til 100 prosent stilling, viser en samlet oversikt at kvinner tjener 97 prosent av gjennomsnittslønnen, mens menn tjener 104 prosent av samme. Kvinners gjennomsnittslønn utgjør 93 prosent av menns gjennomsnittslønn.

#### DISKRIMINERING

Gjennom drift, rekruttering og utøvelsen av virksomheten ansees banken å opptre i tråd med diskrimineringslovens formål, herunder å gi like muligheter og rettigheter, samt å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

## 2.2 Labour/Arbeidsforhold

---

Please use the box below to describe actions your company has taken in the area of labour.

### ORGANISASJON, OPPLÆRING OG ARBEIDSMILJØ

Fana Sparebank ønsker å være en foretrukket og attraktiv arbeidsplass for kompetente, motiverte og resultatorienterte medarbeidere.

Det er utarbeidet handlingsplaner for HMS-arbeidet i Fana Sparebank.

### ARBEIDSMILJØ OG SYKEFRAVÆR

Fana Sparebank er IA-bedrift og samarbeider tett med NAV-kontorene og Arbeidslivssenter for å øke nærværet og forebygge sykefravær.

Tallene for det legemeldte sykefraværet i banken bekrefter flere år med svært positiv utvikling. I 2019 endte det med et gjennomsnittlig sykefravær på 4,4 prosent. Dette er en oppgang fra 2,7 prosent for tilsvarende måling i 2018. Det egenmeldte fraværet er fortsatt lavt, og utgjør i underkant av 1 prosent. Det er ikke registrert skader som skyldes arbeidsulykker eller arbeidsbelastning i løpet av året.

Det har vært arbeidet målrettet og systematisk med oppfølging av sykefraværet, og dette har gitt gode resultater. Samarbeidsutvalget i banken deltar aktivt i arbeidet med å redusere sykefraværet. Banken legger til rette for medarbeidere som av ulike helsemessige årsaker trenger tilpasning, og har betydelig fokus på å redusere andelen av langtidssyke medarbeidere.

### SYKEFRAVÆR, KJØNNSFORDELT

Sykefraværet er fordelt med 4,5 prosent på menn og 4,6 prosent for kvinner. For fravær som skyldes syke barn er dette fordelt på 23 dagsverk for menn og 62 dagsverk for kvinner.

### LEDELSE OG LEDERUTVIKLING

Tydlig og konsistent ledelse er en kritisk suksessfaktor med tanke på å oppnå bankens overordnede mål om å være en attraktiv arbeidsplass for kompetente, motiverte og resultatorienterte medarbeidere. For at den enkelte leder skal få hjelp til å identifisere sine viktigste utviklingsområder, gjennomføres det regelmessig lederevalueringer.

### GREAT PLACE TO WORK

I 2019 gjennomførte banken en oppfølging av Tillit- og medarbeiderundersøkelsen Trust Index i samarbeid med Great Place to Work Institute. Dette er en undersøkelse som måler medarbeidernes opplevelse av Tillit, Stolthet til jobben de gjør, og Fellesskapet på arbeidsplassen. Alle medarbeidere inviteres til å gi uttrykk for sin opplevelse av arbeidsmiljøet og hvilken tillit de opplever i organisasjonen. Resultatene presenteres gjennom fem dimensjoner – Troverdighet,

Respekt, Rettferdighet, Stolthet og Fellesskap. Grensen for sertifisering er en gjennomsnittlig score på 70 prosent. Banken deltok første gang i 2018, og oppnådde 77 prosent. Det innebar sertifisering på første forsøk. Under en markering på vårparten i 2019 ble banken tildelt pris for å være en av Norges 10 'Greatest Places To Work' i klassen for bedrifter med 50 til 199 ansatte. I tillegg mottok banken en spesialpris for sitt samfunnsansvar.

Great Place To Work representerer et verktøy for å arbeide aktivt og konstruktivt med organisasjonens sterke og svake sider. Det ble gjennomført en ny undersøkelse i 2019, og resultatene viser en kraftig forbedring fra et allerede høyt nivå. Gjennomsnittsscoren ble 83 prosent mot 77 i 2

## KOMPETANSEUTVIKLING

Fana Sparebank arbeider målrettet med kompetanseheving på alle nivå i organisasjonen. Banken har blant annet videreført arbeidet med autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere og godkjenningsordningen for skadeforsikring. Dette inkluderer systematisk og kontinuerlig kunnskapsoppdatering for å styrke rådgivernes kompetansebase. I 2019 ble autoriseringen utvidet til å omfatte kredittrådgivning. Alle rådgiverne har også vært gjennom salgstrening der det gode kundemøte står sentralt.

Det er i tillegg laget særskilte programmer og opplegg for e-læring med vekt på 'den digitale medarbeider'. Dette er for å øke den generelle kompetansen på alle digitale hjelpemidler og programvare som brukes i konsernet.

Det har vært lagt ned betydelige ressurser på kompetansehevende tiltak innenfor Innovasjons- og utviklingsmiljøet i banken.

## VARSLING

Fana Sparebank har etablert interne retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold.

Det er utarbeidet rutiner for å sikre at eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften kommer frem i lyset, slik at det kan iverksettes tiltak mot forholdet. For å oppnå dette, ønsker bedriften å legge til rette for at arbeidstakere på alle nivåer skal kunne føle seg trygge på å varsle internt om slike forhold, uten at dette får negative konsekvenser for arbeidstaker. Rutinen er ment å bidra til å få et åpnere yringsklima, samt å få varsling i ordnede former.

Fana Sparebank aksepterer ingen form for diskriminering, trakassering, mobbing, upassende eller annen ulovlig adferd mellom kollegaer, eller overfor kunder eller andre våre arbeidstakere forholder seg til.

## 2.3 Environment/Miljø

---

Please use the box below to describe actions your company has taken in the area of environment.

Examples include:

Avoid environmental damage via regular maintenance of production processes and environmental protection system (air pollution control, waste, water treatment systems, etc.)

Ensure emergency procedures to prevent and address accidents affecting the environment and human health

Minimize the use and ensure safe handling and storage of chemical and other dangerous substances

(source/Kilde: Annual Report 2019. See also attachment Sustainability Report 2019)

### MILJØFYRTÅRN

Fana Sparebank er sertifisert som Miljøfyrtårn gjennom Stiftelsen Miljøfyrtårn. Sertifiseringen omfatter Fana Sparebank i sin helhet, med hovedkontor og avdelinger. I tillegg er Fana Sparebank Eiendom miljøsertifisert. Banken ble først sertifisert i 2015.

Miljøfyrtårn er den første nasjonale ordningen i Europa som er blitt anerkjent av EU. Det er et bevis på at ordningen holder høy miljøstandard og kvalitet på linje med internasjonale merkeordninger (EMAS og ISO 14001).

Fana Sparebank er klimanøytral etter fremgangsmåten beskrevet i FN Climate Neutral Now.

De siste årene har banken gått over til i hovedsak elbiler, med unntak av en driftsbil som fremdeles er fossil. Her avventer vi at det skal komme bedre og mer miljøvennlige substitutter på markedet. Bankens eiendomsmeglere, som bruker bil mest i arbeid, kjører også utelukkende el-biler. Flyreiser har økt noe siden 2014, men banken reiser nesten utelukkende i Norden i arbeidsrelatert sammenheng. En av årsakene til økning er at banken har et velutviklet samarbeid med andre banker, og bransjerelaterte utfordringer som må løses.

Kontorene til Fana Sparebank er godt plassert, og i god relasjon til kollektivtilbudet for både ansatte og kunder. Hovedkontoret på Nesttun ligger rett ved bybanestasjonen. Det samme gjelder Kaigaten.

Arbeidet med miljøsertifisering har medført at bankens håndbok for helse-, miljø og sikkerhet er oppdatert og i tråd med retningslinjene som gjelder for sertifisering. Tilsvarende gjelder personalhåndboken, innkjøpshåndbok og øvrige rutiner og retningslinjer.

Det er gjennomført en grunnleggende kartlegging av virksomhetens innkjøp og forbruk av ulike produkter, samt energikilder. Det er tatt umiddelbare skritt for å forbedre konsernets håndtering av avfall. Videre er det gjennomført energisparende tiltak som allerede har gitt målbar effekt.

Den viktigste konsekvensen av miljøsertifiseringen er imidlertid at banken har etablert og satt forpliktende mål for videre tiltak. Målsettingene krever et aktivt engasjement og løpende fokus på mange sider ved å forbedre Fana Sparebanks karbonfotavtrykk.

MFT dekker områdene Arbeidsmiljø, Innkjøp, Energiforbruk, Transport og Avfall. I kriteriene for virksomhetskategori er bankens sertifisering knyttet til kontorvirksomhet.

#### YTRE MILJØ - KLIMANØYTRALITET

Fana Sparebank er klimanøytral etter fremgangsmåten beskrevet i FN-initiativet Climate Neutral Now.

Klimaregnskapet bygger på bankens sertifisering som Miljøfyrtårn. Sertifiseringen ansees å være et viktig utgangspunkt for å utvikle en fremtidsrettet, bærekraftig virksomhet.

Et viktig og direkte tiltak for å redusere bankens karbonfotavtrykk i 2019, var sanering av en oljefyr ved bankens hovedkontor. Den ble erstattet med nye varmepumper og et avansert energistyringssystem. Endringen vil påvirke bankens utslipp i henhold til definisjonene i scope 1 og 2. Scope 3, virksomhetens beregnede utslipp basert på indirekte forbruk og kjøpte tjenester er i mindre grad kartlagt. En av disse kildene er bankens bruk av IT-tjenester og drift av kundesystemer hos hovedleverandøren TietoEvry.

Fana Sparebank har kjøpt opprinnelsesgarantier tilsvarende hele konsernets fysiske kraftforbruk. Bankens miljøatsing er beskrevet nærmere i Samfunnsansvarsrapporten for 2019 og inngår som en del av Årsrapporten.

Bankens kontorer er i umiddelbar nærhet av gode kollektive reisealternativer, det være seg Bybanen eller buss.

Fremtidig tilpasning til et lavutslippsamfunn vil inkludere bankens utlånsvirksomhet. Fana Sparebank har forpliktet seg i henhold til FN's klimainitiativ innen finans om å bidra til å nå Parisavtalens mål om å begrense den globale oppvarming til maksimum 2°C.

---

## 2.4 Anti-Corruption/Anti-hvitvask og terrorfinansiering

---

### AML/KYC

Samtlige kunder skal være identifisert med gyldig legitimasjon. I 2019 er et iverksatt et særlig program for kvalitetssikring av at hele porteføljen kommer i orden. Kunder som ikke har legitimert

seg i henhold til retningslinjene vil få sine engasjementer sperret fra slutten av 2019. Legitimeringsprosjektet ble avsluttet i 2020, og legitimering følges nå opp i driftsfase i Fana Sparebank, blant annet med å avslutte sperrede konti.

## KONTANTER

Deler av økonomien som ønsker å unndra seg oppmerksomhet og elektroniske spor bruker kontanter som betalingsmiddel. Fana Sparebank har i 2020 innført strengere beløpsgrenser for uttak og innskudd av kontanter.

### 2.4.1 ARBEID MED ANTI-HVITVASK OG TERRORFINANSIERING

#### RUTINER, ANSVAR OG ORGANISERING

Fana Sparebank har et rutinesett for å sikre at virksomheten håndterer risiko og oppfyller plikter etter hvitvaskingsloven og hvitvaskingsforskriften, jf. hvitvaskingsloven § 8.

Bankens Policy for forebygging av hvitvasking, terrorfinansiering og sanksjonsbrudd ble godkjent i bankens styre 13.12.18 og oppdatert av styret 12.12.19.

Det er utarbeidet en AML-risikovurdering, jf. hvitvaskingsloven § 7, som ble godkjent i bankens styre 28.03.19 og oppdatert av styret 12.12.19.

Med utgangspunkt i dette er det utarbeidet en retningslinje for forebygging av hvitvasking, terrorfinansiering og sanksjonsbrudd. Retningslinjen ble godkjent av administrerende direktør 05.02.20. Policy, risikovurdering og retningslinje er planlagt lagt frem for styret for ny godkjenning i Q4.

Denne retningslinjen omhandler blant annet

- risikovurdering/-klassifisering
- kundetiltak/KYC
- oppfølging av kundeforhold/transaksjoner
- legitimasjon av kunder
- reelle rettighetshavere
- avvisning/avvikling av kundeforhold
- rapportering til Økokrim

Ansvaret for forebygging av hvitvasking og terrorfinansiering er fordelt mellom følgende i Fana Sparebank:

- Styret
- Ledergruppen
- Første forsvarslinje (Hvitvaskingsansvarlig, BM, PM, kundesenter, dagligbank, depot, forretningsstøtte)
- Andre forsvarslinje (Compliance, Risk Manager, Juridisk)
- Tredje forsvarslinje (Internkontroll, Internrevisjon)

Første forsvarslinje er ansvarlig for at de nødvendige kontrolltiltak er implementert, og gjennomfører kundetiltak og KYC-aktiviteter ved kundeetablering og løpende oppfølging, transaksjonsovervåking og rapportering.

Bankens hvitvaskingsansvarlig er medlem av ledergruppen, jf. hvitvaskingsloven § 8 (5), og er ansvarlig for å følge opp rutinene.

#### RISIKOKLASSIFISERING, TRANSAKSJONSOVERVÅKING OG RAPPORTERING

Fana Sparebank har et elektronisk overvåkningssystem for å avdekke forhold som kan indikere hvitvasking, jf. hvitvaskingsloven § 38 (1). Banken benytter TietoEvrys programvare for transaksjonsovervåking, Antihvitvask, for å avdekke og håndtere mistenkelige transaksjoner/transaksjonsmønstre.

Systemet benyttes til risikoklassifisering ved etablering av kundeforhold, og løpende i kundeforholdet. Banken har satt en rekke parametere for risikoklassifiseringen, samt vektning av disse, som avgjør om kunden underlegges normal eller forsterket kontroll. Slike parametere er blant annet:

- Sektor
- Statsborgerskap
- Bostedsland, motpostland, skattepliktig land
- Kontotype
- Transaksjonstype
- Produkter og avtaler
- Kundenummertype

Kunder som ved etablering får forsterket kontroll, følges opp av intern avdeling før kundeforholdet etableres. Kunder som i kundeforholdets løpetid får forsterket kontroll, underlegges blant annet strengere transaksjonsovervåking.

Det innhentes kundeerklæringskjema fra samtlige kunder ved etablering, hvor de skal svare på spørsmål om kundeforholdets formål og tilsiktede art, betalinger til utlandet, midlenes opprinnelse, skatteplikt til andre land, PEP mv. Formularet som benyttes er et Spama-dokument, og opplysningene registreres i bankens TietoEvry-baserte kundebehandlingssystem, Salg & Kundeservice. Det innhentes årlig oppdaterte opplysninger fra PM-kunder gjennom periodisk oppfølging i nett- og mobilbank. For BM innhentes kundeerklæringskjema ved etablering av kundeforholdet, og en løsning for automatisk periodisk oppfølging er under arbeid.

Opplysningene gitt i kundeerklæringskjema benyttes i risikoklassifiseringen, samt til kontroll ved transaksjonsovervåkingen.

Antihvitvasksystemet benyttes til transaksjonsovervåking. Systemet screener kunder og transaksjoner mot internasjonale sanksjonslister:

- EU

## Communication on Progress

- FN
- OFAC
- SDN

I tillegg kan vi legge inn personer på egendefinert liste.

Transaksjoner overvåkes iht. disse sanksjonslistene, og iht. regler som settes av banken. Banken har satt regler blant annet for

- Transaksjoner til og fra utlandet
- Unormal høy omsetning på konto
- D-nr.-kunder med enkeltpersonforetak
- Ekstraordinære nedbetalinger på lån
- Store eller mange kontantuttak/innskudd

Transaksjoner som flagges i Antihvitvask kontrolleres daglig av medarbeidere dedikert til dette. Det er i hovedsak fagansvarlig AHV, konsulent Compliance-Antihvitvask og forretningsstøttesom har dette oppfølgingsansvaret for transaksjonsovervåkning, og som også står for rapportering til Økokrim.

Det foretas nærmere undersøkelser når transaksjoner flagges i Antihvitvask. Undersøkelsene kan bestå i nettsøk, kontroll mot offentlige registre, Folkeregisteret mv. I tillegg gjøres nærmere undersøkelser av transaksjoner tilbake i tid, opplysninger innhentet i forbindelse med tidligere kredittsaker mv. Vi innhenter også opplysninger om midlenes opprinnelse fra andre banker, jf. hvitvaskingsloven § 25, jf. § 31 (3), . Opplysninger innhentes også fra kunden ved behov. Opplysninger fra kunde innhentes som regel ved hjelp av kunderådgiver, kundesenter eller forretningsstøtte, for å ivareta avsløringsforbudet i hvitvaskingsloven.

Mistenkelige transaksjoner rapporteres til Økokrim v/EFE direkte fra Antihvitvask via Altinn. Vi kan i dette systemet rapportere transaksjoner som er flagget i transaksjonsovervåkingen, og vi kan registrere og sende øvrige saker med eller uten transaksjoner. Hvitvaskingsansvarlig har det overordnede ansvaret for rapportering, og undersøkelser og rapportering foretas av hvitvaskingsansvarlig eller juridisk avdeling og forretningsstøtte.

Hvitvaskingsansvarlig rapporterer kvartalsvis til styret om arbeidet med hvitvasking og terrorfinansiering.

## KOMPETANSE

Bankens rutiner slår fast at alle ansatte i Fana Sparebank må være oppmerksom på risikoer knyttet til hvitvasking og terrorfinansiering. Iht. rutineene skal enhver ansatt som oppdager en mistenkelig hendelse rapportere denne umiddelbart til hvitvaskingsansvarlig, juridisk avdeling, compliance eller forretningsstøtte. For å sikre at de ansatte vet hva de skal være oppmerksom på, gjennomføres jevnlig kompetansebygging. Alle ansatte gjennomgår årlig e-læringskurs, samt at hvitvaskingsfeltet er en del av autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. Videre har hvitvasking og terrorfinansiering vært tema på allmøter for bankens ansatte.

## Communication on Progress

Hvitvaskingsansvarlig, forretningsstøtte og juridisk har i tillegg hatt opplæring og informasjonsmøter med bankens avdelinger, PM/kundesenter og BM.

### 3 Measurement of outcomes

#### KLIMAREGNSKAP

Det samlede karbonfotavtrykket er en funksjon av bankens forbruk av ulike innsatsfaktorer, både direkte og indirekte, omregnet til CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Bankens karbonfotavtrykk er basert på årsrapportering til Stiftelsen Miljøfyrtårn. Alle tall i antall tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter.

Beskrivelse	2018	2019
Scope 1, direkte utslipp oppvarming/kjøretøy	73	31
Scope 2, elektrisitetsforbruk og elbiler	106	98
Scope 3, indirekte utslipp, restavfall og flyreiser	57	39
Beregnet karbonfotavtrykk, Miljøfyrtårn	236	168

(Kilde/Source: Bankens klimaregnskap er utførlig beskrevet i Samfunnsansvarsrapporten for 2019.)

#### GREEN FINANCE FRAMEWORK

Banken har offentliggjort et Green Finance Framework som åpner for å utstede Grønne obligasjoner. Det inkluderer seniorlån, obligasjoner med fortrinnsrett og innskudd. Ved utgangen av rapporteringsperioden har Fana Sparebank følgende finansieringskilder som omfattes av Green Finance Framework:

Grønne OMF	300 MNOK
Grønne innskudd	31 MNOK
Grønne fastrenteinnskudd	10 MNOK
Grønne barne- og ungdomskontoer	127 MNOK
Sum	468 MNOK

Alle strategier og delstrategier som dekker bankens risikoområder inneholder føringer om at banken støtter FNs 17 bærekraftsmål.

#### UNEP FI OG CCCA

Fana Sparebank er stiftelsesmedlem av FNs klimainitiativ innen finans/Signatory member of UNEP FI. I tillegg har banken knyttet seg til det tilhørende Kollektiv forpliktelse for klimahandling/Collective Commitment for Climate Action.

#### BÆREKRAFTSTRATEGI

Fana sparebank har utviklet en bærekraftstrategi, se vedlegg til COP.

#### KLIMAMÅL

## Communication on Progress

Innen utgangen av 2025 skal karbonfotavtrykket av bankens utlån reduseres med 30 prosent. Reduksjonen skal økes til minst 50 prosent innen utgangen av 2030.