

Communication on Progress

Period covered from 06 November 2020 to 06 November 2021

Table of contents

1	Statement of continued support from the chief executive officer	3
2	Description of actions	4
2.1	Human Rights/Menneskerettigheter	4
2.2	Labour/Arbeidsforhold.....	4
2.3	Environment/Miljø	6
2.4	Anti-Corruption/Anti-hvitvask og anti-terrorfinansiering.....	7
3	Measurement of outcomes.....	12

1 Statement of continued support from the chief executive officer



Nær - der du er!

Bergen, 04. November 2021

To our stakeholders

I am pleased to confirm that Fana Sparebank reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the area of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture, and daily operations. We also commit to sharing this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lisbet Karin Nærø'.

Lisbet Karin Nærø
Chief Executive Officer

2 Description of actions

2.1 Human Rights/Menneskerettigheter

Likestilling

Blant bankens medarbeidere er kjønnsfordelingen 63 prosent kvinner og 46 prosent menn.

Banken har som målsetting å tilstrebe jevn fordeling mellom kjønnene på alle nivåer. Ved utgangen av året bestod banken øverste ledergruppe av åtte personer, hvorav fire kvinner. Det gir en kvinneandel på 50 prosent i den øverste ledelsen, herunder administrerende direktør. Blant mellomleder- og fagsjefsstellet er 64 prosent kvinner (9 av 14 personer).

Bankens styre består av seks medlemmer, hvorav tre kvinner. Kvinneandelen er således 50 prosent på styrenivå.

Av bankens ansatte er det seks som har deltidsstillinger. Av disse er fem kvinner og én mann. Deltidsstillingene er i det alt vesentlige knyttet til uførhet.

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

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 2020 endte det med et gjennomsnittlig sykefravær på 5,7 prosent. Dette er en oppgang fra 1,3 prosent for tilsvarende måling i 2019, og det er langtidsfraværet som har økt. 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.

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.

I 2020 gjennomførte banken 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 ble invitert til å gi uttrykk for sin opplevelse av arbeidsmiljøet og hvilken tillit de opplever i organisasjonen. Resultatene ble presentert gjennom fem dimensjoner – Troverdighet, Respekt, Rettferdighet, Stolthet og Fellesskap. Grensen for sertifisering er en gjennomsnittlig score på 70 prosent, for banken overstiger scoren for alle dimensjonene 80 %. 114 av 114 ansatte besvarte undersøkelsen, noe som gir et svært nøyaktig resultat.

Fana Sparebank ble kåret til en av topp tre beste arbeidsplasser i kategorien 50-199 medarbeidere i 2020, og mottok en spesialpris som Norges beste selskap innen samfunnsansvar.

Samarbeidet med de ansattes organisasjoner har vært meget konstruktivt og bidratt positivt til driften og resultatet i 2020.

Styret er opptatt av at banken har gode arbeidsvilkår for best mulig å ivareta bankens viktigste ressurs, som er medarbeiderne og den kompetansen de representerer.

Kompetanseutvikling

Fana Sparebank arbeider målrettet med kompetanseheving på alle nivå i organisasjonen. Banken har iverksatt flere tiltak for å sikre at bankens ansatte besitter riktig kompetanse og samtidig får en faglig og personlig utvikling. Vi har gjennomført et kompetanseløft der alle medarbeiderne innenfor PM-området har gjennomført autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR), og godkjenningsordning for skadeforsikring. Vi hadde også et stort løfte om kredittkompetansen i banken i 2019, hvor de fleste rådgiverne våre på PM tok kreditt PM-sertifisering. Banken er også i gang med autorisering av rådgiverne innenfor personforsikring. Vi gir også muligheten til ansatte som ikke jobber i rådgiverposisjon til å ta autorisasjon for å øke kompetansen.

Det har også vært lagt ned betydelige ressurser på kompetansehevende tiltak innenfor Innovasjons og utviklingsmiljøet i banken. I denne sammenheng har det vært arbeidet med å systematisere og modernisere opplæringskanalene ved et styrket fokus på elektronisk læring, bruk av video og webinarer. Videre har det vært rettet fokus på kompetansehevende tiltak innenfor digitale kanaler. Der enkel og tydelig kommunikasjon og det gode kundemøtet står sentralt. Opplæringsformer som benyttes er blant annet nettbasert opplæring, eksterne- og interne kurs.

Vi gir også tilskudd til videreutdanning på bachelor- og masternivå.

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

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, resertifisert i november i 2018, og skal igjen resertifiseres etter nye kriterier for Bank og Finans i november 2021.

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 har vært en klimanøytral virksomhet fra 2019, etter fremgangsmåten beskrevet i FN Climate Neutral Now. Dette omfavner bankens interne drift, og ikke utlån- og investeringsporteføljen til banken. Vi ser på denne løsningen som midlertidig, og vi har satt en målsetting om å kartlegge og inkludere bankens oppstrøms og nedstrøms scope 3 utslipp i klimaregnskapet.

De siste årene har banken gått over til i hovedsak elbiler, i august 2021 solgte banken den gjenværende fossilbaserte driftsbilen, bilen vil ikke bli erstattet. Bankens eiendomsmeglere, som bruker bil mest i arbeid, kjører også utelukkende el-biler. Flyreiser og andre jobbrelaterte reiser er sterkt redusert i 2020 av koronarelaterte årsaker. Likevel er det slik at det oppmuntres til å erstatte fly med tog for reiser mellom Bergen og Oslo. Møter og konferanser forventes i stadig større grad blir satt opp med nettbaserte alternative, noe som vil bidra til at antall flyreiser ikke vil gå tilbake til det omfang det hadde før korona.

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 gjør Kaigaten. I august 2020 åpnet vi en ny bankfilial i Bjørnafjorden kommune. Etableringen i Os er et uttrykk for et ønske om å satse i et område i sterk vekst og utvikling. Etableringen av denne filialen er i tråd med vår visjon om å være nær der kunden er.

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.

2.4 Anti-Corruption/Anti-hvitvask og anti-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.

Kunder med forsterket kontroll skal gjennomgå minimum årlig, og kundemassen vaskes mot PEP-lister jevnlig. Vi har et fokus på at bankens medarbeidere skal vite hva en PEP er, slik at de skal ha et bedre grunnlag for å kunne avgjøre om en konkret kunde er en reell PEP og at de skal kunne stille de riktige spørsmålene til kundene i forbindelse med dette.

Kontanter

Deler av økonomien som ønsker å unndra seg oppmerksomhet og elektroniske spor bruker kontanter som betalingsmiddel. Etter at vi i 2020 innførte innskuddsbegrensning i innskuddsautomatene, ser vi ikke lenger de store enkeltinnskuddene. Vi har dermed justert reglene i AHV-klienten til å fange opp konti med kontantinnskudd av en viss størrelse over tid, slik at vi i våre nærmere undersøkelser kan se om det er et modus hos kunden at det skjer jevnlig kontantinnskudd. Kunder med stort og regelmessig bruk av kontanter uten at det finnes naturlige forklaringer, blir stoppet.

2.4.1 Arbeid med anti-hvitvask og terrorfinansiering

Rutiner, ansvar og organisering

Bankens rutiner for å sikre at virksomheten håndterer risiko og oppfyller plikter etter hvitvaskingsloven og hvitvaskingsforskriften, jf. hvitvaskingsloven § 8 ble oppdatert i Q4 2019.

Bankens Policy for forebygging av hvitvasking, terrorfinansiering og sanksjonsbrudd og bankens AML-risikovurdering ble sist godkjent i bankens styre 28.05.21.

Med utgangspunkt i dette er det utarbeidet en retningslinje for forebygging av hvitvasking, terrorfinansiering og sanksjonsbrudd, som er godkjent av administrerende direktør.

Rutinesettet (Policy og risikovurdering) er gjennomgått/oppdatert i Q4 2020. Videre har dette vært gjenstand for påbegynt internrevisjonsprosjekt om gjennomgang av rammeverk og bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering. Internrevisjonen har gjennomgått policy, risikovurdering, risikomatrix og retningslinjer i Q4 2020, og kom med sine foreløpige tilbakemeldinger på disse dokumentene i desember 2020.

Kredittavdelingen har i tillegg hatt fokus på, og dette kvartal utarbeidet en rutine/oversikt over krav til dokumentasjon for EK i forbindelse med kredittsaker. Denne er påbegynt presentert for kunderådgiverne.

Virksomhetsinnrettet risikovurdering og –matrise, samt Retningslinjer for forebygging av hvitvasking, terrorfinansiering og sanksjonsbrudd av 24.08.21, ble oversendt internrevisor i Q2 og Q3 2021. Utkast til rapport fra internrevisor foreligger, og banken venter på endelig rapport fra internrevisor.

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

Ansvar 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 Evrys programvare for transaksjonsmonitorering, 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:

- Sektorkode
- 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 Evry-baserte kundebehandlingssystem, Salg &

Communication on Progress

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 (UN)
- FN
- OFAC
- OFAC SDN
- Hjemmelaget liste

Alle transaksjoner vaskes i sanntid gjennom TietoEvrys systemer.

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 juridisk avdeling som har hatt dette oppfølgingsansvaret siden systemet for transaksjonsovervåking ble innført, 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 § 21 jf. § 25. 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.

Oversikt over flaggede transaksjoner og sendte MT-rapporter:

År	2018	2019	2020
Flaggede transaksjoner	1484	832 (Q4)	1316 (Q4)
Sendte MT-rapporter	41	73	61

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 rutinene 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 fast tema på allmøter for bankens ansatte de siste årene. Hvitvaskingsansvarlig, forretningsstøtte og juridisk har i tillegg hatt informasjonsmøter med bankens avdelinger, PM/kundesenter og BM.

3 Measurement of outcomes

Det samlede karbonfotavtrykket er en funksjon av bankens forbruk av ulike innsatsfaktorer, både direkte og indirekte, omregnet til CO₂-ekvivalenter. Bankens karbonfotavtrykk er basert på årsrapporten som utarbeides til Stiftelsen Miljøfyrtårn. Klimaregnskapet for 2020 viser en nedgang på 63 tonn CO₂-ekvivalenter sammenlignet med fjoråret. Reduksjonen utgjør 37 %. Den største kilden til reduksjonen er knyttet til at det i 2020 ble oppnådd full effekt gjennom hele året av nye varmpumper og elektrifisering av hovedkontoret. Koronakrisen er hovedårsaken til halveringen av de indirekte utslippene i scope 3, der flyreiser blir registrert. For veien videre ønsker vi å øke detaljgraden til klimaregnskapet, og inkludere de indirekte utslippene våre, relatert til tjenestekjøp, utlån-, og investeringsporteføljen til banken.

Fana Sparebank etablerte i desember 2019 et rammeverk for grønn finansiering basert på internasjonale standarder for grønn finansiering; ICMA Green Bond Principles. Rammeverket er kvalitetssikret med en uavhengig bekreftelse fra CICERO Shades of Green, som gav programmet rating Medium Green. Rammeverket gir grunnlag for å finansiere kvalifiserte, grønne prosjekter gjennom utstedelse av Grønne Obligasjoner eller ved å motta øremerkede, Grønne Innskudd fra publikum.

Fana Sparebanks rammeverk for grønn finansiering har lagt til grunn strengere kvalifiseringskrav enn markedsstandard. Banken har lagt vekt på at den grønne finansieringen i størst mulig grad skal oppfylle krav til at tiltak skal medvirke til reduksjon av karbonfotavtrykket. Det betyr at det ikke anses som å være tilstrekkelig at en oppført bolig tilfredsstiller en bygningsteknisk standard. Den skal også oppfylle krav til ytterligere tiltak ved å ta i bruk alternative energikilder. Eksempelvis tilfredsstiller boliger med Enovas energimerke «A» kvalifiseringskravet.

Alle strategier og delstrategier som dekker bankens risikoområder inneholder føringer om at banken støtter FNs 17 bærekraftsmål. Styring av bærekraftsrisiko betyr blant annet at all kredittgivning skal sikre at banken bidrar positivt til klima, miljø, sosiale forhold og god virksomhetsstyring. Banken skal gjennom en aktiv tilpasning av kredittvirksomheten stimulere til å oppnå en lavkarbon, klimastabil økonomi. Kredittgivingen skal i særlig grad bidra til å oppnå følgende bærekraftsmål:

Nr. 5: Likestilling og styrke jenters og kvinners stilling

Nr. 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Nr. 11: Bærekraftig byer og samfunn

Nr. 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

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. Banken forpliktet seg våren 2021 til UNEP FI initiativet Net-Zero Banking Alliance, hvor vi streber mot et netto-nullutslippssamfunn i 2050. Det innebærer at vi inkluderer utlåns- og investeringsporteføljen vår med i klimaregnskapet.