



Samfunnsansvarsrapport 2024

Innhold

1. Innledning	3
2. Samfunnsansvar i Brage Finans	3
3. Et utfordrende år	3
4. Mennesker og kultur	4
4.1. Arbeidsmiljø, sosiale forhold og HMS	4
4.1.1. Sykefravær	4
4.1.2. Varsling	5
4.2. Kompetanseheving og utvikling	5
4.3. Likestilling og diskriminering	5
4.3.1. Likestillingsanalyse	6
4.3.2. Likelønn	7
4.3.3. Veien videre	7
5. Etikk	7
6. Menneskerettigheter	8
7. Bekjempelse av hvitvasking og korrupsjon	8
8. Forbrukervern	9
9. Ytre miljø og klima	9
10. Bærekraftige kredittprosesser	10
11. Brage Finans i samfunnet	11
12. Bærekraftig fremtid	11



1. Innledning

Brage Finans er et finanskonsern som tilbyr leasing og salgspantlån til bedrifts- og privatmarkedet. Via datterselskapet Factoring Finans tilbys det faktoring, fakturakjøp og kredittforsikring. Brage Finans startet opp sin virksomhet i 2010 ut ifra hovedkontoret i Bergen, og er i dag en landsdekkende aktør med regionskontorer over store deler av landet.

Distribusjon av selskapets produkter skjer gjennom eierne, via samarbeidende forhandlere av kapitalvarer, og gjennom eget salgsapparat.

Dette dokumentet beskriver hvordan Brage Finans arbeider med bærekraftig utvikling og samfunnsansvar.

2. Samfunnsansvar i Brage Finans

World Business Council for Sustainable Development beskriver bedriftenes samfunnsansvar på følgende måte:

«Bedriftenes samfunnsansvar forplikter en bedrift til å bidra til å skape en bærekraftig økonomisk utvikling i samarbeid med de ansatte, deres familie, lokalsamfunnet og samfunnet for øvrig, for å gi økt livskvalitet».

Som konsern har Brage Finans behov for å se sammenhengen mellom forretningsvirksomhet, samfunn og miljø. Konsernets viktigste bidrag er å utvikle en ansvarlig og lønnsom forretningsvirksomhet gjennom finansieringsvirksomheten, og bidra til at bedrifter og privatpersoner får tilgjengelig ressurser, kan ta i bruk teknologi og skape jobber, inntekter og velstand. For at dette skal være bærekraftig må det også tas hensyn til sosiale og miljømessige forhold.

Brage Finans ønsker å bidra til bærekraftig vekst for næringslivet, og mener at lokal tilhørighet, tett kundeoppfølging og effektiv teknologi vil gi den beste kundeopplevelsen. Fornøyde kunder skaper grunnlag for fortsatt vekst, og med lønnsom vekst kan Brage Finans utføre sitt samfunnsoppdrag gjennom å bidra til å sikre arbeidsplasser, både hos våre kunder og i selskapet.

Til grunn for alt Brage Finans gjør ligger konsernets visjon som er «Vi former fremtidens finansiering og skaper rom for vekst».

Brage Finans støtter de ti prinsippene som er uthevet i UN Global Compact knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og anti-korrupsjon. Konsernet legger vekt på å integrere prinsippene i sine forretningsstrategier, daglige drift, og med tanke på sine interessenter.

Brage Finans har etablert et grønt rammeverk som muliggjør utstedelse av grønne obligasjonslån i pengemarkedet, og er miljøfyrtårnsertifisert etter kriteriesettet for bank og finans.

3. Et utfordrende år

Uroen mange opplevde i 2023 fortsatte inn i 2024. Det var vedvarende høyt rentenivå, høye energipriser og økte priser på de fleste varer. Dette satte selvsagt mange husholdninger og bedrifter i Norge under et press.

Brage Finans er bevisst på sitt samfunnsansvar, spesielt i disse urolige tider. Det er viktig for selskapet at både kunder, samarbeidspartnere og ansatte kan være trygg på at Brage Finans er der for kundene også når rammebetingelsene blir mer utfordrende for alle parter.

4. Mennesker og kultur

Det er menneskene i Brage Finans som utgjør konsernet og skaper kulturen. De ansatte er i så måte konsernets viktigste ressurs. Brage Finans tilstreber å være en attraktiv arbeidsplass, som både tiltrekker seg nye talenter og tar vare på medarbeiderne over tid. Dette skal sikres gjennom et godt arbeidsmiljø med gunstige ordninger, og gode muligheter for utvikling.

Brage Finans skal være en trygg og god arbeidsplass for alle ansatte.

4.1. Arbeidsmiljø, sosiale forhold og HMS

Brage Finans har som mål å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale forhold, og arbeider derfor systematisk med spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Ansatte i Brage Finans tilbys gode bank-, forsikrings- og pensjonsordninger gjennom arbeidsgiver, samt ulike goder som bedriftshelsetjenester, kantineordninger og ulike rabatter. De ansatte har frihet til å organisere seg i fagforeninger. Det er ingen forskjell i de ansattes vilkår i konsernet avhengig av om de er organisert eller ikke.

Brage Finans verdsetter de ansattes fritid, og arbeider aktivt for å legge til rette for en god balanse mellom jobb og fritid. Konsernet ønsker å være en inkluderende arbeidsplass hvor det skal være mulig å kombinere karriere med familieliv, og det skal ikke være til hinder for utvikling, lønn og karriere å ha foreldreansvar. Det tilbys i vid utstrekning en fleksibel arbeidstid og det tilrettelegges for at både kvinner og menn skal kunne benytte muligheten til å ta ut foreldrepermisjon også utover den fastsatte kvoten. De ansattes rettigheter knyttet til å ta seg av syke barn er styrket og fleksibel ved at man tilbyr mulighet for å ta fri time for time istedenfor hele dager når det er behov for omsorg for mindreårige barn.

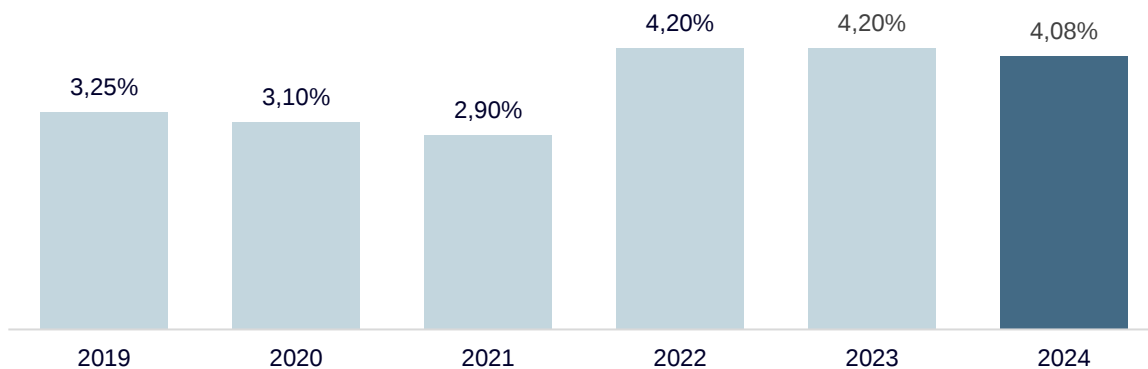
Brage Finans oppmuntrer til at de ansatte skal ha et sosialt fellesskap også utenfor arbeidsplassen, og gir støtte til idrettsgrupper og interesseklubber i regi av de ansatte. For å styrke det sosiale miljøet er det etablert en gruppe som har ansvar for å arrangere ulike sosiale tiltak. Gruppen arrangerer blant annet turer i nærområdet, deltakelse på sportsarrangement og uformelle sosiale sammenkomster utenom arbeidstid.

Brage Finans er sertifisert miljøfyrtårn. I forbindelse med sertifiseringen har konsernet forpliktet seg til å ha fokus på arbeidsmiljø og HMS. Samarbeidsutvalget bestående av representant fra ledelsen, verneombud og tillitsvalgte utfører årlige risikovurderinger og utarbeider tiltaksplaner knyttet til HMS. Samarbeidsutvalget har fortløpende dialog og har møter hvert kvartal hvor blant annet arbeidsmiljø, sosiale forhold og HMS er faste agendapunkter.

4.1.1. Sykefravær

Brage Finans arbeider systematisk med oppfølging av sykemeldte ansatte, og har et betydelig fokus på å redusere andel langtidssykemeldte medarbeidere. Dette gjøres blant annet gjennom raskere og tettere dialog med nærmeste leder samt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV.

Konsernet har som mål at sykefraværet ikke skal være høyere enn bransjen for øvrig. Det samlede sykefraværet var i 2024 på 4,1 %, dette er marginalt lavere enn fjoråret.



4.1.2. Varsling

Hovedregelen i arbeidslivet er at kritikkverdige forhold tas opp med den det gjelder. Dersom dette ikke fører frem, eller når en mener det er nødvendig å ta saken videre med noen som kan håndtere de kritikkverdige forholdene, kan det kalles varsling. Det er viktig for konsernet å ha gode rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, og at disse er lett tilgjengelig for alle ansatte.

Alle varsler behandles konfidensielt, og varslerne er beskyttet mot gjengjeldelse.

4.2. Kompetanseheving og utvikling

Brage Finans har fokus på kompetanseheving og den enkelte medarbeiders faglige utvikling. Hos Brage Finans skal alle ansatte ha en grunnleggende fagkompetanse i bunn. Dette skal bidra til at alle ansatte har kjennskap til bransjen og rammene selskapet opererer under, og har innsikt i og forståelse for virksomheten uavhengig av sin egen rolle i organisasjonen. En slik innføring er en del av et standard opplæringsprogram som alle nyansatte gjennomgår.

I årene fremover vil finansnæringen stå overfor store muligheter og utfordringer. Bransjen er i kontinuerlig utvikling, og endringer skjer raskt. Styrking av ansattes kompetanse er derfor en nøkkelfaktor for konsernets fremtidige konkurransekraft, vekst og lønnsomhet.

Kompetansebehovet til den enkelte medarbeider kartlegges gjennom obligatoriske oppfølgingssamtaler med nærmeste leder. Et eksempel på dette er medarbeidersamtalen hvor utvikling er et sentralt tema. Dette innebærer at ansatte og ledere i fellesskap kartlegger utviklingsområder for den ansatte innenfor ferdigheter, kompetanse og ikke minst fremtidige krav og forventninger.

Dersom det oppstår behov for mer gjennomgående kursing eller opplæring på avdelingsnivå blir det iverksatt skreddersydde kompetansehevingsprogram internt. Brage Finans har fokus på tverrfaglig læring, og det benyttes egne ansatte fra ulike avdelinger som fagpersoner i forbindelse med interne opplæringstiltak. Videre sendes ansatte jevnlig på kurs i regi av Finansieringsselskapenes forening (FINFO).

Ved ledige stillinger i har Brage Finans en etablert praksis for å oppfordre interne kandidater til å søke. På den måten økes sjansen for å beholde medarbeidere som har behov for ytterligere faglig utvikling eller som ønsker å prøve nye nytt.

4.3. Likestilling og diskriminering

Brage Finans er en arbeidsplass som målrettet jobber for å fremme likestilling og mangfold, og for å hindre diskriminering. Konsernet har en absolutt nulltoleranse for alle former for diskriminering. Med

diskriminering menes enhver form for usaklig forskjellsbehandling, både direkte og indirekte, på grunn av kjønn, alder, legning, etnisitet, funksjonsnedsettelse, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, religion, livssyn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og andre vesentlige forhold ved en person.

Brage Finans skal opptre i henhold til likestillingsloven § 26, og benytter den fire-trinns arbeidsmetodikken som er beskrevet i paragrafens andre ledd:

- a. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,
- b. analyse årsakene til identifiserte risikoer,
- c. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold, og
- d. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

I tillegg arbeides det aktivt med implementering av målene gitt for finansnæringen gjennom Finans Norge sin veileder om arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt på området. Overordnede ambisjoner for likestillingsarbeid er forankret gjennom egne etiske retningslinjer som hver enkelt ansatt må bekrefte årlig.

Ledelsen arbeider kontinuerlig med å identifisere risikoforhold, herunder risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. I opplæringsprogrammet for alle nyansatte i Brage Finans er temaet "nulltoleranse for diskriminering" et fast agendapunkt, og det er også en del av de etiske retningslinjene. Det er ikke avdekket forhold som tilsier at det er noe annet enn lav risiko.

Forrige medarbeidertilfredshetsundersøkelse ble gjennomført høsten 2023. Tilbakemeldingen var samlet sett en meget god score med en positiv utvikling i de fleste parametere. Medarbeiderne rapporterte om høy mestringsfølelse, et aktivt eget bidrag og høyt engasjement og vilje til å yte en ekstra innsats, for at egen avdeling og Brage Finans skal lykkes.

4.3.1. Likestillingsanalyse

Likestillingsanalysen kartlegger kjønnsbalansen og lønns- og arbeidsvilkår i organisasjonen. Konsernet har valgt å gruppere de ansatte i sammenlignbare grupper med bakgrunn i en vurdering av likhet i arbeidsoppgaver og ansvarsområder.

Brage Finans er en arbeidsplass med stor grad av likestilling mellom kvinner og menn. Kartleggingen viser at kjønnsbalansen i selskapet på et overordnet nivå er 50 % kvinner og 50 % menn. Den overordnede målsetningen er en jevn kjønnsfordeling blant alle grupperinger.

Konsernet har fokus på kjønnsbalanse i rekrutteringsarbeidet. Ledelsen har det overordnede ansvaret for all rekruttering, og er involvert i alle ansettelser. Alle ledere er kjent med at de har en viktig rolle i å sørge for at stillingsutlysninger søker å treffe bredt uten unødvendige standarder som kan virke avskrekkende for kvalifiserte søkere. I rekrutteringsarbeidet legges det vekt på å finne kvalifiserte søkere av begge kjønn.

Tabellene under viser nøkkeltall knyttet til kjønnsbalanse, uttak av foreldrepermisjon og deltid.

Kjønnsbalanse	2024		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	50 %	50 %	47 %	53 %
Ansatte med salgsbudsjett	33 %	67 %	34 %	66 %
Øvrige stillinger	56 %	44 %	51 %	49 %
Personalansvar og teamansvar	28 %	72 %	30 %	70 %
Ledergruppen	33 %	67 %	40 %	60 %
Ansatte i deltidsstillinger	11	8	10	10
Andel i deltidsstillinger	16 %	12 %	20 %	17 %
Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)	15	6	8	8

Konsernet har ikke hatt midlertidige ansatte i 2024. Deltidsansatte utgjøres i all hovedsak av studenter.

4.3.2. Likelønn

Brage Finans etterstreber prinsippet om likelønn gjennom en klar kjønnsnøytral lønnspolitikk med bakgrunn i interne retningslinjer for lønnsfastsettelse og lønnsoppgjør. Konsernets fastsettelse og justering av lønn er individuell, og er uavhengig av avdeling og stillingstittel/nivå.

Brage Finans har en kjønnsnøytral bonusordning hvor modellen bygger på et prinsipp om overskuddsdeling. Fastsettelse av bonus gjøres på individuelt nivå på bakgrunn av grundige vurderinger av individuelle prestasjoner.

Resultatene av intern likelønnsanalyse viser at kvinners lønn utgjør 85 % av menns lønn. Dette er på nivå med næringens gjennomsnitt på 84 %, rapportert av Finans Norge i 2023. En av årsakene til lønnsgapet i bransjen er strukturelle trekk ved at kvinner og menn historisk har hatt ulikt utdanningsnivå og sitter i ulike stillinger og posisjoner. Til tross for at konsernet har gruppert de ansatte så godt som mulig, vil det innenfor en gruppe av ansatte likevel være personer med ulik grad av kompetanse, erfaring og ansvar, og dermed også ulike lønnsnivå.

Kvinner andel av menns lønn	2024	2023
Alle ansatte	85 %	88 %
Ansatte med salgsbudsjett	86 %	91 %
Øvrige stillinger	90 %	92 %
Personalansvar og teamansvar	95 %	90 %
Ledergruppen	89 %	79 %

4.3.3. Veien videre

Undersøkelsene som er gjennomført viser at det gjennomgående arbeides godt med likestilling i Brage Finans. Det er utarbeidet en likestillingspolicy. Nøkkelprosesser knyttet til rekruttering, ansettelse og lønnsoppgjør vurderes jevnlig, for å påse at disse er tilstrekkelig klar og tydelige med tanke på å sikre fokus på likestilling og hindre diskriminering.

5. Etikk

Brage Finans er avhengig av omverdenens tillit, og ønsker at alt vi gjør skal være forankret i god etisk adferd. Kunder, offentlige myndigheter, finansinstitusjoner og andre må til enhver tid ha tillit til konsernets profesjonalitet og integritet. Ansatte og tillitsvalgte i konsernet skal opptre med aktsomhet, redelighet og objektivitet, herunder skal man lojalt rette seg etter det regelverk og de vilkår som myndighetene fastsetter.

Konsernet har utarbeidet etiske retningslinjer som regulerer hvordan de ansatte skal opptre ovenfor kunder og samarbeidspartnere. Retningslinjene sier blant annet at det ikke skal tilbys finansiering til kunder som åpenbart ikke kan betjene lånet eller leasingavtalen, eller til kunder som er forbundet med uetisk adferd. I tillegg skal de ansatte være seg bevisst at det ikke skal innvilges avtaler til kunder hvor det kan sås tvil om den ansattes habilitet, og det skal ikke under noen omstendigheter mottas vederlag i noen form fra kunder eller samarbeidspartnere da slike ytelser kan påvirke den enkeltes beslutning.

De etiske retningslinjene er en del av konsernets ansettelseskontrakt som gjennomgås og signeres av alle ansatte i Brage Finans. Alle ansatte skal også årlig bekrefte at de etterlever de etiske retningslinjene.

6. Menneskerettigheter

Brage Finans har sin virksomhet i Norge og møter ikke store utfordringer knyttet til menneskerettigheter i sin daglige virksomhet. Konsernet legger vekt på å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelsen av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter.

Den 1. juli 2022 trådte lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) i kraft. Åpenhetsloven kan kort forklares som en menneskerettighetslov for næringslivet. Loven skal bidra til å forebygge brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold gjennom strengere krav til åpenhet og ansvarlighet. Brage Finans er omfattet av åpenhetsloven og har offentliggjort sin aktsomhetsvurdering på hjemmesiden.

7. Bekjempelse av hvitvasking og korrupsjon

Finansieringsselskap har et særlig samfunnsansvar knyttet til bekjempelse av hvitvasking og økonomisk kriminalitet, og konsernet har sterkt fokus på antihvitvaskarbeidet i sine kundeprosesser. Det skal ikke etableres kundeforhold til personer eller virksomheter som er kjent for å drive med økonomisk kriminalitet, eller som er underlagt sanksjoner etter internasjonale sanksjonslister.

Dersom det avdekkes svindel arbeides det aktivt for å gjenvinne de finansierte objekter for å unngå at de gjenbrukes til samfunnsskadelig aktivitet.

Arbeidet med tiltak for å motvirke hvitvasking og terrorfinansiering følges tett opp i hele konsernet, styret fastsetter overordnede retningslinjer og mottar kvartalsvis rapporter om antihvitvaskingsarbeidet.

For å sikre høy kompetanse blant alle ansatte, har Brage Finans utarbeidet en opplæringsplan for alle ansatte. Alle nyansatte gjennomfører obligatorisk e-læringskurs når de starter i konsernet. Det ble i 2023 avholdt intern opplæring for alle selskapets ansatte og tillitsvalgte i tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering, denne opplæringen vil gjennomføres på ny høsten 2025.

Det er nulltoleranse for korrupsjon i Brage Finans. De etiske retningslinjer ivaretar hvordan den enkelte ansatte skal opptre mot kunder, leverandører og forretningsforbindelser for å unngå at det skapes et skjult avhengighetsforhold eller for å påvirke en handling. I kredittstrategien er det fastsatt at det ikke skal etableres kundeforhold eller tilbys kreditt til kunder hvor det er mistanke om korrupsjon.

8. Forbrukervern

En del av Brage Finans sitt samfunnsansvar er å drive ansvarlig finansieringsvirksomhet. Det er en økende andel av privatkunder i porteføljen, og overfor denne kundegruppen er det ekstra viktig å være sitt ansvar bevisst.

I kredittstrategien slås det fast at det ikke skal ytes kreditt til kunder som åpenbart ikke kan tilbakebetale kreditten. Dette er viktige prinsipper som igjen er inkorporert i saksbehandlingssystemene. Videre skal man til enhver tid etterleve lover og forskrifter om forsvarlig kredittvurdering.

Brage Finans har utarbeidet rutiner for håndtering av kundeklager. Det skal være åpenhet rundt klager og det rapporteres årlig antall klager til Finanstilsynet.

Det er viktig å respektere kundene og deres personvern. Brage Finans har utarbeidet retningslinjer for håndtering av personopplysninger og offentliggjort personvernerklæring på hjemmesiden.

9. Ytre miljø og klima

Brage Finans er stolt av å være et av de første finansforetakene som ble sertifisert som Miljøfyrtårn etter kriteriesettet for bank og finans. Kriteriene går dypere i materien på de miljømessige konsekvensene av kjernevirksomheten til finansinstitusjoner. Bransjekriteriene for bank og finans er et sett med praktiske verktøy som hjelper finansinstitusjoner å møte anbefalingene og utfordringene som er identifisert i Finans Norge sitt «Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen».

Gjennom miljøfyrtårnsertifiseringen har konsernet blitt bevisst egen påvirkning på miljøet. Det er gjennomført kartlegging av avfall, energibruk og utslipp knyttet til reiseaktivitet. Brage Finans har kartlagt sine leverandører og etterspurt deres miljøsertifiseringer.

Det er utarbeidet innkjøpsrutiner hvor hensynet til miljø vil være en viktig parameter ved valg av produkter og leverandører. Ved innkjøp skal miljømerkede produkter foretrekkes dersom krav til kvalitet er oppfylt. For større anbud vil krav til miljøsertifisering hos tilbydere være et krav for valg av leverandør.

For å minimere papirbruk er det fortsatt fokus på å få kundene til å benytte løsning for e-signering. E-signering er en sikker og mer effektiv signeringsprosess for våre kunder, samt at det er bra for miljøet gjennom reduksjon av papir. Det ambisiøse målet om en andel e-signering på 98 % for privatkunder og 97 % for bedriftskunder er opprettholdt. Ved inngangen til 2025 kan man være stolt av å ha oppnådd en andel e-signering på 99 % for privatkunder og 98 % bedriftskunder. Målet videreføres også for 2025.

I Brage Finans reisepolicy er det en målsetting om å alltid vurdere miljøhensyn i forbindelse med reiser. For alle reiser skal det alltid vurderes nøye om den kan erstattes med telefonmøter, teammøter eller lignende. Videre skal ansatte alltid vurdere om det valgte reisealternativ er det beste i lys av miljø.

Brage Finans sine kontorer ligger sentralt plassert, noe som oppfordrer til bruk av kollektivtrafikk til og fra arbeid. Det er også tilrettelagt for de ansatte som ønsker å benytte sykkel.

Ved konsernets hovedkontor er det videreført fokus på reduksjon av matavfall, det gjennomføres jevnlig målinger i kantinen og de ansatte motiveres til å være bevisst på hvor mye mat som kastes.

I tillegg til å være miljøfyrtårnsertifisert er det en målsetning om å være klimanøytralt. Dette er en spennende prosess for konsernet, som går utover våre forpliktelser som Miljøfyrtårn. I denne

forbindelse har Brage Finans forpliktet seg til å føre klimaregnskap for å måle sitt klimaavtrykk etter scope 1 og 2. Klimaavtrykket måles i henhold til The Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Brage Finans har siden 2019 utarbeidet årlige klimaregnskap og er glad at de ulike tiltakene som har blitt gjennomført har hatt en positiv effekt. Klimaregnskapene og klimasertifikat er offentliggjort på selskapets hjemmeside.

10. Bærekraftige kredittprosesser

Brage Finans sin største påvirkning i samfunnet gjøres gjennom utlånsvirksomheten. For å sikre at konsernets utlånsvirksomhet utøves i samsvar med de til enhver tid gjeldende lover og regler vedtar styret årlig en kredittstrategi.

Det følger av kredittstrategien at Brage Finans skal drive en aktiv kredittpolitikk som har til hensikt å minimere tap. Samtidig skal man bruke sin kredittpolitikk til å være en god og ansvarlig finansieringsleverandør for kundene. Kredittstrategien skal støtte oppunder konsernets mål om å tilby kundene finansielle løsninger som bidrar til miljøvennlig og bærekraftig utvikling.

Et overordnet kredittstrategisk mål er at Brage Finans kun skal yte kreditt til formål som er forenelig med god forretningsskikk. Brage Finans skal ikke bli forbundet med aktiviteter, kunder eller bransjer som har et rennommé konsernet ikke ønsker å identifisere seg med.

På tross av at foretak driver innenfor norsk lov ønsker Brage Finans, av bærekraftshensyn, ikke å etablere kundeforhold eller innvilge kreditt til kunder innenfor følgende virksomhetsområder:

- Selskaper som driver utvinning av eller kraftproduksjon basert på kull eller oljesand.
- Selskaper som produserer eller bidrar til spredning av pornografisk materiale.
- Selskaper som produserer eller vedlikeholder masseødelegglesesvåpen som kjemiske våpen, biologiske våpen eller klasebomber.
- Virksomheter linket til korrupsjon eller kriminalitet.
- Spillselskaper.
- Tobakksindustri.

Man skal også være restriktiv med å gi kreditt til kunder som utvikler eller selger produkter som har særlig negativ effekt på miljø, natur eller menneskelige forhold.

Brage Finans ønsker gjennom sin virksomhet å fremme bærekraftige valg hos kundene. Et eksempel er blant annet *Grønne Billån*, hvor finansiering av elektriske kjøretøy oppnår spesielt gunstige betingelser.

Brage Finans har som mål å øke andelen av finansiering til selskaper som bidrar til økt bruk av fornybar energi og bærekraftig samfunnsutvikling. Utlånsporteføljen sprer seg over store geografiske områder og innen et bredt spekter av ulike bransjer. Gjennom konsernets posisjon innen løsørefinansiering foreligger det et betydelig markedspotensial innen bærekraftige bransjer, områder, prosjekter eller objekter. Klassifisering og merking av objektene i porteføljen gir god oversikt over omfang av grønne objekter, og gir gjennom dette god innsikt i hvordan porteføljen påvirker miljøet i positiv retning. Selskapet har fortsatt ambisjoner om å øke sin andel av «grønne» objekter i porteføljen.

Som miljøfyrtårnsertifisert etter det nye kriteriesettet for bank og finans er Brage Finans forpliktet til å innføre anbefalingene i TCDF (Task Force on Climate Related Financial Disclosure). Konsernet har offentliggjort sin bærekraftstrategi, og herunder følges anbefalingene fra TCDF. Arbeidet med vedlikehold av bærekraftstrategien vil fortsatt være en spennende prosess for konsernet.

Brage Finans arbeider kontinuerlig med å kartlegge og tilrettelegge for en mer bærekraftig utvikling framover.

11. Brage Finans i samfunnet

Gjennom lønnsom vekst kan konsernet utføre sitt samfunnsoppdrag. Brage Finans er eid av sparebanker som har lang tradisjon for å gi deler av overskuddet videre som gavemidler til idrett og kultur, god inntjening i selskapet vil indirekte bidra til disse gode tiltakene.

Konsernet har ikke tradisjonelle sponsoraktiviteter, men har de siste årene gitt støtte til aktiviteter for barn og unge. Ansatte kan under ordningen søke konkret støtte til klubber/lag hvor deres barn er medlemmer. Med denne ordningen gjør man noe positivt for barn og unge der hvor Brage Finans er etablert.

12. Bærekraftig fremtid

Gjennom å tilby grønne produkter, etablere grønt rammeverk og oppnå miljøfyrtårnsertifisering har selskapet startet det spennende arbeidet med å integrere bærekraft i alle våre prosesser. Vi gleder oss til å fortsette dette arbeidet sammen med våre medarbeidere, kunder og forretningsforbindelser.

Det er en krevende oppgave, men veien til en bedre og mer bærekraftig fremtid er en inspirerende og motiverende reise for alle i Brage Finans.