
DNB Samfunnsansvarsrapport 2012

DNB



INNHOOLD

1 OM SAMFUNNSANSVARSRAPPORTEN

3 KONSERNSJEFEN HAR ORDET

4 OM KONSERVERNET

- 5 JURIDISK STRUKTUR
- 5 NØKKELTALL 2012
- 6 DNBS MARKEDSANDELER
- 7 VERDISKAPING 2012
- 7 VISJON, VERDIER OG STRATEGI
- 8 MÅL, TILTAK OG STATUS
- 8 STATUS 2012

9 STYRING OG LEDELSE

- 10 VIKTIGE HENDELSER I 2012
- 10 ETTERLEVELSE OG UTVIKLING AV SAMFUNNSANSVAR
- 11 ETIKK
- 12 ANSVARLIGE INVESTERINGER
- 14 ANSVARLIGE LÅN
- 15 LEVERANDØRØPPFØLGING
- 15 ØKONOMISK KRIMINALITET
- 16 INTERESSENTDIALOG



19 SAMFUNN

- 20 VIKTIGE HENDELSER I 2012
- 20 MENNESKERETTIGHETER
- 21 BIDRAG TIL SAMFUNNET
- 23 MEDARBEIDERE/ARBEIDSFORHOLD
- 26 KUNDER



28 KLIMA OG MILJØ

- 29 VIKTIGE HENDELSER I 2012
- 29 DIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING
- 29 KOMPENSERER FOR EGNE UTSLIPP
- 30 INDIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING
- 31 MILJØVENNLIGE PRODUKTER OG TJENESTER
- 31 MILJØSERTIFISERING
- 32 NYTT HOVEDKONTOR
- 33 DNB NÆRINGSEIENDOM



- 35 NØKKELTALL
- 38 GRI INDEX
- 42 REVISORS UTTALELSE

OM SAMFUNNSANSVARSRAPPORTEN

Denne rapporten tar for seg DNBs mål, retningslinjer, tiltak og resultater innen samfunnsansvar. DNB forstår sitt samfunnsansvar som et medansvar for å bidra til bærekraftig økonomisk, miljømessig og samfunnsmessig utvikling innenfor de områder og bransjer der konsernet opererer.

Rapporten for 2012 er bygget opp rundt de tre temaene styring og ledelse, klima og miljø og samfunn.



STYRING OG LEDELSE

Dette temaet omhandler hvilke styringsdokumenter og verktøy som ligger til grunn for DNBs arbeid med samfunnsansvar og bærekraftig utvikling.

Her beskrives også hvordan organisasjonen arbeider med å utvikle og etterleve disse. Emner som omhandles er blant annet konsernets etikkregler, policy for samfunnsansvar, retningslinjer for ansvarlige investeringer og utlån, krav til leverandørenes samfunnsansvar og strukturert dialog med ulike interessentgrupper.



SAMFUNN

Dette temaet beskriver DNBs bidrag til å ivareta menneskers grunnleggende rettigheter og finne løsninger på samfunnsmessige utfordringer.

Sentrale emner er ivaretagelse av egne medarbeidere, menneskerettigheter, økonomiske bidrag til idrett, kultur og frivillige organisasjoner og utvikling av ansvarlige produkter og tjenester.



KLIMA OG MILJØ

Dette temaet omhandler hvordan DNB møter de utfordringer og muligheter som klimaendringene stiller konsernet overfor.

Her omtales også DNBs arbeid med å begrense både direkte og indirekte miljøpåvirkninger fra virksomheten. Sentrale emner inkluderer klimaregnskap, reise og transport, sertifiseringer og miljøkrav til kunder, leverandører og investeringsobjekter.

Proessen for å definere rapportens innhold og vesentlige fokusområder har primært tatt utgangspunkt i innspill fra DNBs interne samfunnsansvarsråd, dialog med representanter for eiere, medarbeidere, kunder og sivilsamfunn og en strukturert interessentdialog fra 2011. I tillegg har tilbakemeldinger på tidligere rapporter fra interne og eksterne interessenter, beste praksis innen samfunnsansvarsrapportering både i bransjen og generelt samt hendelser de siste to årene vært viktig.

Inndelingen i de tre temaene styring og ledelse, klima og miljø og samfunn følger internasjonale rapporteringsstandarder og indekser og er i tråd med hvordan eksterne aktører følger opp DNBs samfunnsansvarsarbeid.

DNB har siden 2011 utgitt en fullstendig og eksternt verifisert samfunnsansvarsrapport årlig. Oppdatert og utfyllende informasjon om samfunnsansvar i DNB, samt tidligere samfunnsansvarsrapporter, er tilgjengelig på [konsernets nettsider](#).

I tillegg til å utgi en egen samfunnsansvarsrapport har DNB et mål om ytterligere integrering av ikke-finansiell informasjon, eller såkalte ESG-indikatorer ¹⁾, i DNBs finansielle årsrapport fremover. DNB ønsker gjennom en mer helhetlig selskapsrapportering på sikt å vise hvordan ikke-finansiell informasjon bidrar til å oppnå DNBs finansielle mål og strategiske ambisjoner.

Rapporteringsperioden for denne rapporten er 2012, men resultater og nøkkeltall oppgis i hovedsak også for 2011 for å synliggjøre utvikling over tid. Informasjonen i rapporten er hentet fra ulike interne systemer og rapporter.

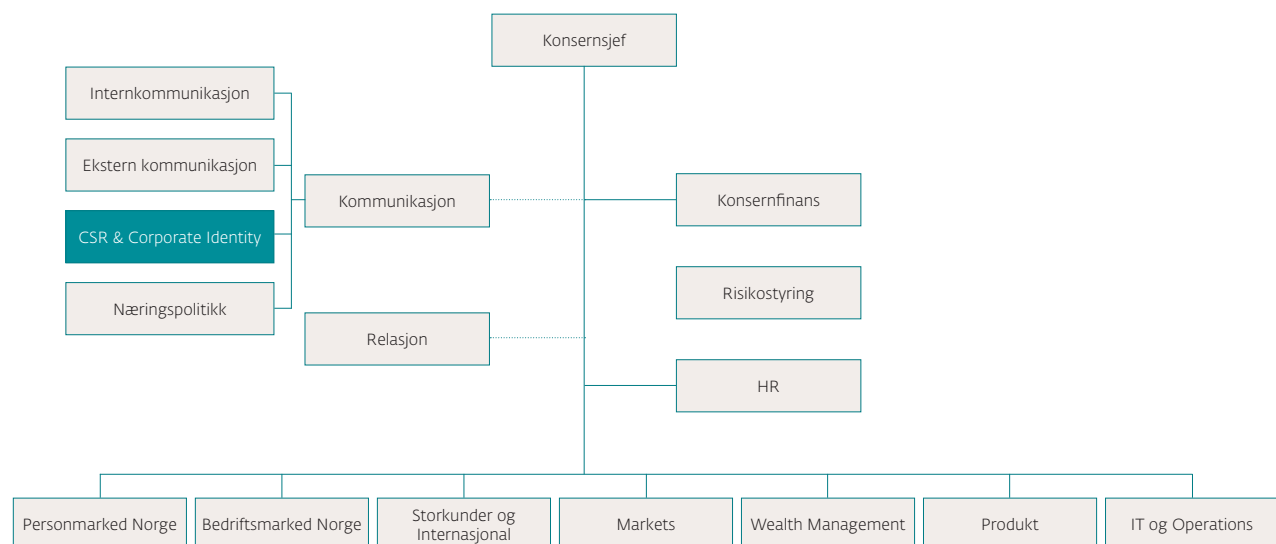
Denne rapporten er verifisert av en uavhengig tredjepart, se side 42.

Den rapporterende organisasjonens navn er DNB, som har sitt hovedkontor i Oslo, Norge. Hele DNB-konsernets virksomhet i Norge er inkludert i rapporteringen. I hovedsak er også utenlandsvirksomheten inkludert. Der dette ikke er tilfelle, er det angitt spesielt.

DNB Baltikum, Polen og datterselskapet Monchebank i Russland er inkludert i den økonomiske rapporteringen i denne rapporten. Når det gjelder miljømessige forhold, ble det i 2012 for første gang laget et eget klimaregnskap for DNB Baltikum. DNB rapporterer dermed miljømessige forhold for mer enn 85 prosent av sin virksomhet i 2012. Rapportering av miljømessige og sosiale forhold for DNB Monchebank i Russland er begrenset på grunn av manglende datagrunnlag.

Rapporteringen i denne samfunnsansvarsrapporten baserer seg på retningslinjene fra [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#). En egen tabell bak i rapporten viser hvordan DNB rapporterer i forhold til disse retningslinjene. Se side 38 for mer informasjon om GRI.

ORGANISERING AV ARBEIDET MED SAMFUNNSANSVAR



(Ny organisasjon januar 2013)

¹⁾ Rapportering av ESG-indikatorer er rapportering av miljømessige og sosiale forhold samt forhold knyttet til god selskapsstyring. Slik informasjon inngår ofte i samfunnsansvarsrapporter.

EN VIKTIG ROLLE I FOLKS LIV

DNB har en viktig rolle i folks liv. Det være seg en ungdom som får oppfylt drømmen om sin første bolig, eller store og små bedriftskunder som får hjelp til å sette gode ideer ut i livet. Vi avlaster risiko, sikrer likviditet og stimulerer det kreative Norge – for både stort og smått.

Gjennom 2012 begynte vi for alvor å se konturene av den nye bankvirkeligheten. Dette er en virkelighet som slår innover hele banksektoren med full kraft, og som definitivt kommer til å føre med seg fundamentale endringer i bransjens struktur og bankenes forretningsmodeller fremover. Ved inngangen til 2013 gjennomfører også DNB organisasjonsendringer for å gjøre oss best mulig rustet til å møte kundene og en ny bankvirkelighet.

Det er tre hoveddrivere for en ny bankvirkelighet. Den første driveren er strengere reguleringer og høyere kapitalkrav. 2012 var året da det for alvor ble høy temperatur i debatten om våre rammevilkår. Endelig utfall er ennå uvisst, og forhåpentligvis kommer det viktige avklaringer i løpet av 2013. Den andre driveren er endret kundeatferd. Trender vi har sett lenge innenfor bruk av mobil- og nettbank, akselererer nå raskt. Tiden da kundene besøkte bankkontoret i lunsjen er definitivt over. Den tredje driveren er vedvarende makroøkonomisk uro og økt volatilitet. Det er kort vei mellom optimisme og fremtidsro på den ene siden og pessimisme og frykt på den andre siden. Vårt hovedsyn er at resesjon vil unngås, men krisen i Europa og USA er definitivt ikke over. Vi må forberede oss på flere tilbakeslag underveis, noe som naturligvis vil prege finansmarkedene.

Ny konsernstruktur gjør oss godt posisjonert til å ta ansvar for DNBs påvirkning på mennesker og miljø gjennom alle deler av virksomheten: salg av produkter og tjenester, markedsføring, anskaffelser, eierstyring og selskapsledelse, så vel som gjennom det interne arbeidet med arbeidsmiljø, etikk og miljøeffektivitet.

En viktig milepæl for DNB har vært innflyttingen i nytt hovedkontor i et av Oslos mest spennende utviklingsområder, Bjørvika. Høsten 2012 flyttet mer enn 2 000 medarbeidere inn i hovedkontoret, som innen 2014 totalt skal huse hele 4 200 medarbeidere. DNB har med dette gjennomført et svært viktig tiltak på veien mot målet om å redusere våre klimagassutslipp med 20 prosent innen 2014. Beliggenheten ved et kollektivtrafikkknutepunkt, få parkeringsplasser og tilbud om å bruke miljøbiler og sykler skal bidra til at medarbeidere og kunder velger miljøvennlig transport. Energieffektiv IT-drift og bruk av fornybar energi skal gjøre oss ledende innen



miljøeffektiv kontordrift. Ansatte har med stolthet gjort dette til sin nye arbeidsplass.

DNB forankret i 2012 sin posisjon som en av de beste finansinstitusjonene innen samfunnsansvar gjennom opptak i Dow Jones Sustainability Index for fjerde året på rad. Dow Jones Sustainability Index er vår viktigste internasjonale målestokk innen samfunnsansvar. Bærekraftsindeksen måler prestasjoner på økonomisk bærekraft, samfunn og miljø, og har plass til kun de ti prosent beste i verden innenfor hver enkelt bransje. Det blir tøffere for hvert år som går å bli tatt opp i Dow Jones Sustainability Index, og en plassering her synliggjør resultatet av vårt arbeid med bærekraft for viktige interessenter som myndigheter, kunder og medarbeidere.

I FN-initiativet Global Compact deltar over 7 000 bedrifter, som alle forplikter seg til å bidra til forsvarlig og bærekraftig bedriftspraksis. DNB viderefører sin støtte til Global Compact og initiativets ti grunnleggende prinsipper, som gjelder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarter, miljø og anti-korrupsjon.

Inkludering av flere miljømessige og samfunnmessige temaer, samt forhold knyttet til god selskapsstyring, i DNBs årsrapporter er et viktig tiltak i arbeidet med samfunnsansvar. Med dette vil DNB bevege seg i retning av mer integrert selskapsrapportering¹⁾. Integrert selskapsrapportering skal i større grad vise sammenhengene mellom de finansielle og ikke-finansielle forholdene som påvirker konsernet. Målet er at dette skal gi et mer helhetlig bilde av DNBs strategiske ambisjoner, måltall og risiko.

Samfunnsansvarsrapporten vil bestå frem til integrert selskapsrapportering er på plass. Rapporten vil trekke frem vårt arbeid for å fremme bærekraftig utvikling det siste året, og samtidig peke på hva vi mener blir våre største bidrag og utfordringer i tiden fremover.

Rune Bjerke
Konsernsjef

¹⁾ Integrert selskapsrapportering, ofte kalt integrert rapportering, er et begrep under utvikling som omhandler felles rapportering av finansielle og ikke-finansielle nøkkelindikatorer. Mens dette for noen betyr å ta inn noe ikke-finansiell informasjon i årsrapporten, handler integrert rapportering som konsept om å vise vekselvirkninger mellom de ikke-finansielle og finansielle forhold som påvirker en virksomhet, for slik å gi et mer helhetlig bilde av risiko og muligheter.

OM KONSERNET

DNB er Norges og et av Nordens største finanskonsern. DNBs hovedkontor ligger i Oslo.

Konsernet har et komplett tilbud av finansielle tjenester innenfor blant annet lån, sparing, rådgivning, forsikring og pensjon til personkunder, bedriftskunder og offentlig sektor. DNB betjener kundene i Norge gjennom landets største distribusjonsnett for finansielle tjenester, døgnaften kundeservice på telefon syv dager i uken og elektroniske tjenester som nettbank og SMS.

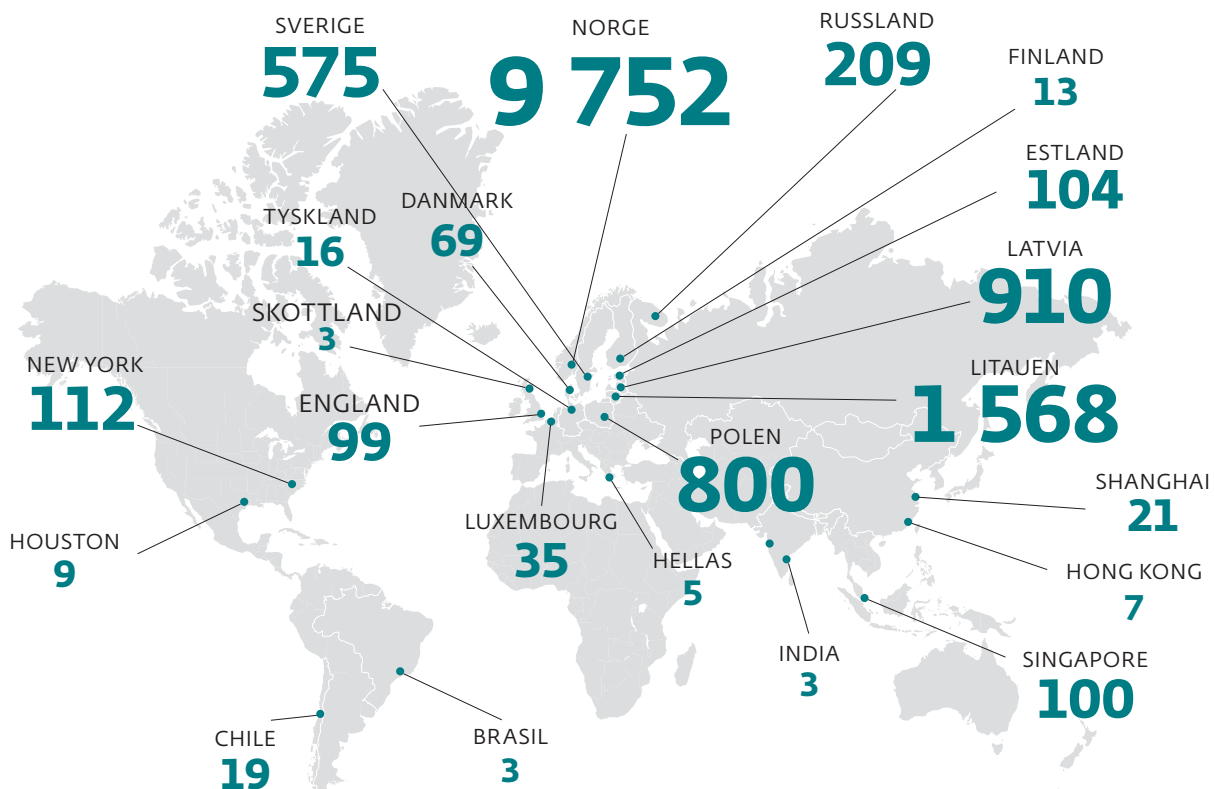
Internasjonalt er DNB blant verdens ledende banker innenfor satsingsområdene energi, shipping, fiskeri og havbruk.

Konsernet har virksomhet i de skandinaviske landene og i Finland, Baltikum, Polen, Storbritannia, Tyskland, Hellas, Luxembourg, Russland, USA, Chile, Brasil, India, Singapore og Kina.

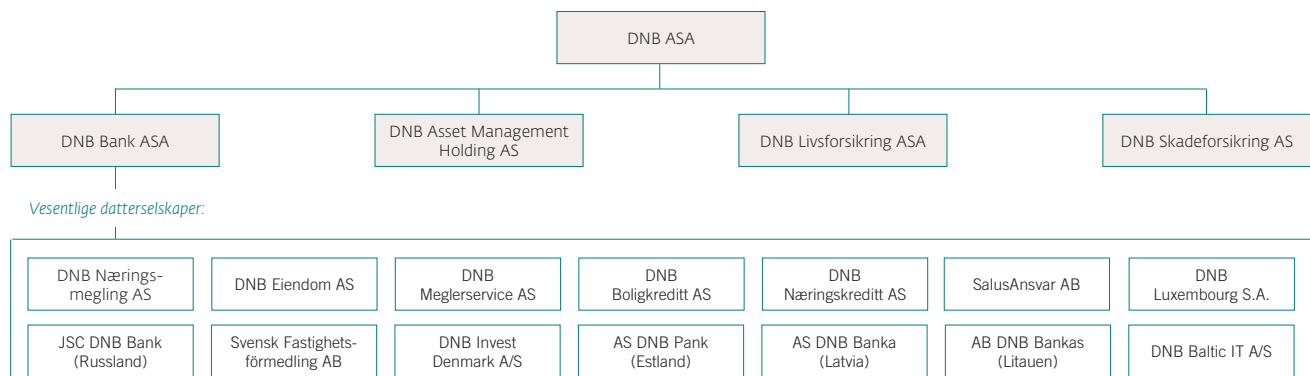
// [Mer om DNB konsernet](#)

DNBS TILSTEDEVÆRELSE

Antall ansatte pr. 31.12. 2012



JURIDISK STRUKTUR



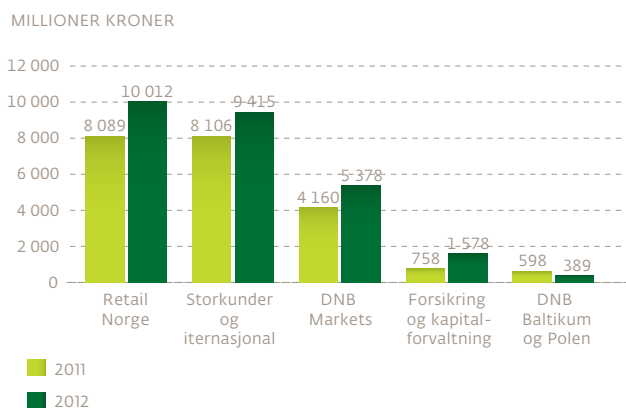
EIERSTRUKTUR OG JURIDISK FORM

Staten v/Nærings- og handelsdepartementet er DNB ASAs største aksjonær med en eierandel på 34 prosent. I henhold til Statens eierskapsmelding (Stortingsmelding nr. 13 (2010–2011)) om aktivt eierskap er formålet med statens eierskap i DNB ASA å sikre at konsernet har hovedkontor i Norge og at selskapet skal være en partner for norske selskaper innenlands og på

eksportmarkedene. Det gir næringslivet tilgang til et stort norskbasert finanskonsern med høy kompetanse. Det stilles krav til DNB og andre bedrifter med statlig eierskap gjennom både eierskapsmeldingen og Stortingsmelding nr. 10 (2008–2009) om Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi. Se finansiell årsrapport for en redegjørelse om eierstyring og selskapsledelse.

NØKKELTALL 2012

DRIFTSRESULTAT FØR NEDSKRIVNINGER OG SKATT FORDELT PÅ FORRETNINGSOMRÅDE I MILLIONER KRONER



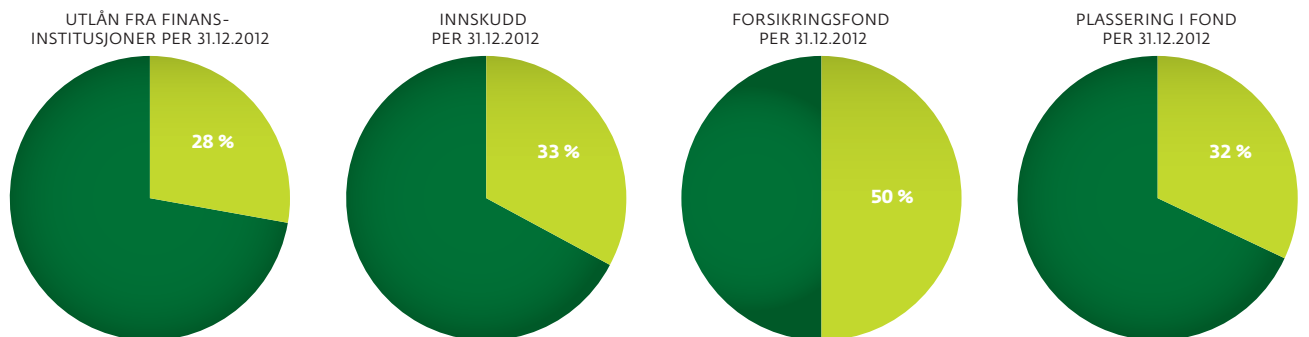
NØKKELTALL

Personkunder i Norge	2 100 000
Bedriftskunder i Norge	220 000
Nettbankbrukere i Norge	1 600 000
Kunder i Livs- og pensjonsforsikringsselskaper i Norge	1 000 000
Antall registrerte brukere av SMS tjenester	600 000
Skadeforsikringskunder i Norge	188 000
Antall fondskunder	520 000
Antall årsverk konsern *	14 431
Antall årsverk Norge *	9 752
Resultat	13 657 millioner kroner
Egenkapitalavkastning	11,2 %
Kjernekapitaldekning	10,7 %
Utbytte	2,10 kroner per aksje

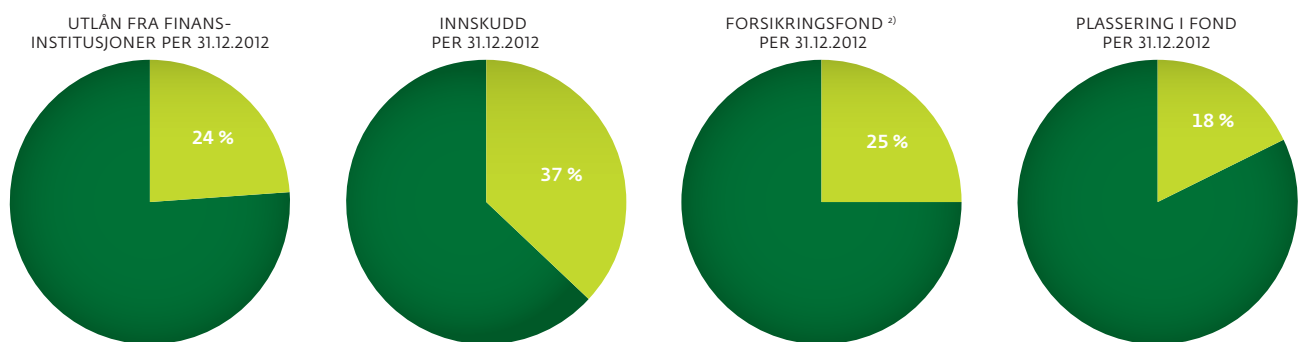
* Inkluderer ansatte i servicefunksjoner ved forvaltning av investeringer i DNB Livsforsikrings eiendomsportefølje. Disse er ikke inkludert i opplysninger om antall ansatte i DNBs årsrapport for 2012

DNBs MARKEDSANDELER I NORGE

PERSONMARKEDET ¹⁾



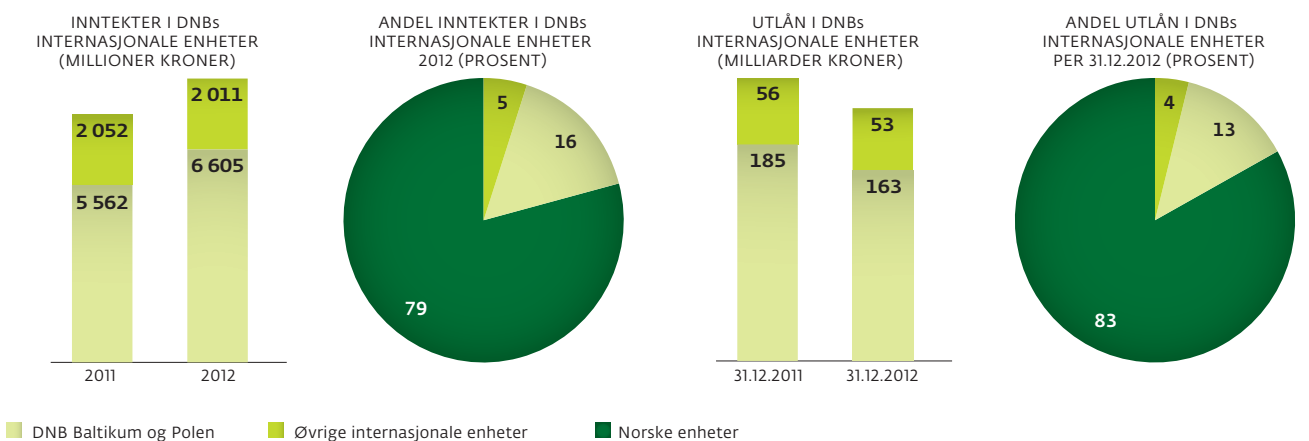
NÆRINGSLIVET ¹⁾



■ DNBs markedsandeler

1) Kilde: Statistisk Sentralbyrå og Finansnæringens Fellesorganisasjon.
2) Inkluderer offentlig marked.

DNB INTERNASJONALT



VERDISKAPING 2012

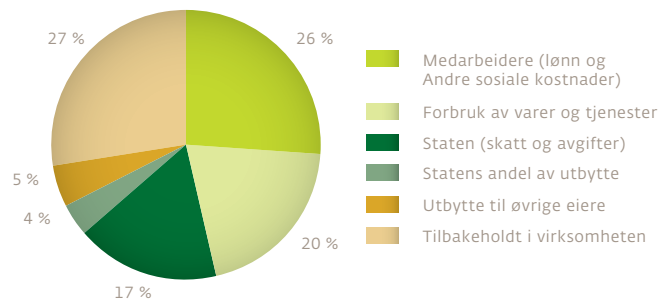
SUM VERDISKAPING

Tall i 1000 kroner	2012
Forbruk av varer og tjenester **	7 753
Medarbeidere (lønn og andre sosiale kostnader)	10 050
Staten (skatt og avgifter)	6 652
Utbytte øvrige eier	2 074
Statens andel av utbytte	1 346
Eiere (utbytte)	3 420
Tilbakeholdt i virksomheten	10 237
Sum distribuert verdiskaping*	38 112

*) Verdiskaping = sum netto inntekter (Netto renteinntekter og andre driftsinntekter) + gevinster + resultat fra virksomhet holdt for salg - nedskrivninger på utlån, goodwill og andre immaterielle eiendeler.

**) Forbruk av varer og tjenester = sum andre driftskostnader + avskrivninger.

FORDELING AV VERDISKAPING



VISJON, VERDIER OG STRATEGI

VISJON OG VERDIER

DNBs visjon:

Vi skaper verdier gjennom kunsten å møte kunden.

DNB vil skape verdier for kunder, eiere, ansatte og samfunnet.

DNBs verdier:

Hjelpsom, profesjonell og initiativrik

Verdiene reflekterer hva som skal kjennetegne DNB. Hjelpsomme, profesjonelle og initiativrige ansatte skal sørge for at kundene alltid får gode opplevelser i sitt møte med banken.

DNBs visjon og verdier handler om å sette kundene i sentrum. Gjennom tilfredse kunder som får dekket sine behov for finansielle tjenester på en god måte, ønsker DNB å være den ledende banken for hele Norge og en ledende internasjonal aktør innen utvalgte kundesegmenter, produkter og geografiske områder.

Et viktig mål for konsernet er å oppnå enda sterkere kundeorientering i virksomheten og bedre kundetilfredshet.

STRATEGI

DNB er Norges største finanskonsern, og en solid norsk økonomi gir konsernet et godt grunnlag for fortsatt vekst. Usikkerhet knyttet til fremtidig økonomisk utvikling og nye krav fra myndighetene vil imidlertid kreve betydelig omstillingsevne og være førende for DNBs strategiske avveininger. Kapitaleffektiv vekst, styrket kundetilfredshet og redusert kostnadsnivå vil ha høy prioritet fremover.

MÅL OG TILTAK 2013 – 2016

I 2011 besluttet konsernledelsen i DNB nye mål og tiltak som skal bidra til å integrere bærekraft i konsernet virksomhet.

Les mer om måloppnåelse og status for gjennomføring av tiltakene på [konsernets nettsider](#). Oppdatering av status vil skje minimum kvartalsvis.

STYRING OG LEDELSE

Mål og tiltak	Frist innen utgangen av
Inkludere mer ikke-finansiell informasjon i årsrapporten og videreutvikle DNBs selskapsrapportering i retning av integrert rapportering ¹⁾	2014
Ta i bruk et nytt verktøy for vurdering av sosial og miljømessig risiko i utlånsvirksomheten	2013
Ytterligere integrere miljø- og samfunnsmessige hensyn og eierstyring (ESG-faktorer) i kapitalforvaltningen	2014
Kartlegge egen investerings- og utlånsporfølje ift. klimarisiko	2014
Integrere klimaendringer i risikoanalyser på konsernnivå	2014
Sertifisere DNB-konsernet i henhold til miljøstyringssystemet ISO 14001	2013 ²⁾

SAMFUNN

Mål og tiltak	Frist innen utgangen av
Sette klima, miljø og sosiale spørsmål på agendaen i samarbeid med andre aktører	2015
Utvikle nye ansvarlige produkter og tjenester	2015
Utvide tilbudet om opplæring i personlig økonomi	2014
Ivareta likestilling og mangfold i DNB-konsernet	2013

KLIMA OG MILJØ

Mål og tiltak	Frist innen utgangen av
Inkludere rapportering av klima og miljøindikatorer også for DNB-konsernets internasjonale virksomhet	2013
Redusere egne utslipp av klimagasser gjennom måling og oppfølging av interne tiltak, samt kjøp av klimakvoter	2014
Øke medarbeidernes engasjement rundt klima- og miljøutfordringer	2013

¹⁾ Integrert rapportering - definisjon fra IIRC: Prosess som beskriver en organisasjons strategi, virksomhetsstyring, prestasjoner og muligheter på en måte som reflekterer kommersielle, sosiale og miljømessige sammenhenger
²⁾ DNBs mål er å sertifisere DNBs virksomhet i Oslo, Trondheim og Bergen innen utgangen av 2013, mens resten av konsernet vil følge fortløpende. Hele konsernet i Norge og utlandet er planlagt ferdig sertifisert i løpet av 2015/2016

STATUS 2012

HØYDEPUNKTER

- Klimaregnskap utvidet med de baltiske landene
- ISO 14001-sertifisering igangsatt
- Kjøp av klimakvoter for flyreiser for første gang
- Nedgang i flyreiser og i utslippet av klimagasser
- Tatt opp i Dow Jones Sustainability Index for fjerde år på rad
- Nærmere 400 personer på kurs i privatøkonomi drevet på frivillig basis

UTVIKLINGSOMRÅDER

- Avfallsmengden øker, også restavfall og papp/papir
- Ingen grønne produkter eller tjenester lansert
- Ingen produkter med spesielt ansvarlige egenskaper lansert
- Dårligere resultater på Carbon Disclosure Project i strid med målet om å bli beste nordiske finansinstitusjon
- Sykefraværet øker svakt



STYRING OG LEDELSE

10 VIKTIGE HENDELSER 2012

10 STYRET

11 ETIKK

12 ANSVARLIGE INVESTERINGER

14 ANSVARLIGE LÅN

16 LEVERANDØRPPFØLGING

16 ØKONOMISK KRIMINALITET

16 INTERESSENTDIALOG

STYRING OG LEDELSE

DNB ønsker, som Norges største bank, å være et forbilde for bærekraftig verdiskaping ved å integrere etikk og miljø- og samfunnsmessige hensyn i forretningsdriften. DNBs konsernpolicy for samfunnsansvar er styrende for hele konsernets arbeid med både etterlevelse og utvikling av samfunnsansvar.

VIKTIGE HENDELSER I 2012

- I 2012 ble DNB for fjerde gang tatt opp i den prestisjetunge indeksen Dow Jones Sustainability World Index. Det betyr at DNB regnes blant de ti prosent beste i sin bransje i verden når det gjelder å bidra til bærekraftig utvikling.
- I løpet av 2012 reviderte DNB sine retningslinjer for samfunnsansvar innen kredittvirksomheten og forventer å implementere retningslinjene i løpet av 2013. For å sikre etterlevelse av retningslinjene for ansvarlige investeringer går DNB i aktiv dialog med selskaper konsernet investerer i.
- I 2012 møtte DNBs analytikere for ansvarlige investeringer 29 selskaper for å diskutere bærekraftstemaer. Et nytt etikkprogram som skal styrke den etiske beredskapen, skal gjennomføres av alle medarbeidere i DNB i løpet av 2013.
- DNB satte seg i 2012 som mål å ytterligere integrere ikke-finansiell informasjon, eller såkalte ESG-indikatorer), i DNBs fremtidige årsrapporter.
- DNB Baltikum lanserte i 2012 en ny strategi der ikke-finansielle mål utgjør en viktig del.

ETTERLEVELSE OG UTVIKLING AV SAMFUNNSANSVAR

DNBs konsernpolicy for samfunnsansvar bygger på anerkjente internasjonale retningslinjer, herunder [OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper](#), [FNs prinsipper for ansvarlige investeringer](#) (PRI) og [FNs Global Compacts](#) ti prinsipper for samfunnsansvar i næringslivet, hvor menneskerettigheter, arbeidstagerrettigheter, miljø og antikorrupsjon er sentrale temaer.

DNBs policy for samfunnsansvar og etikk og tilhørende retningslinjer gjelder i DNBs internasjonale virksomhet på lik linje med resten av konsernet.

I tillegg til konsernpolicy for samfunnsansvar finnes retningslinjer og forretningsmodeller som skal sikre at samfunnsansvar er en integrert del av den daglige driften.

DNB skal etterleve alle lover og regler som gjelder virksomheten, såkalt «compliance». Compliance-funksjonen er en

NUES

DNB følger den norske anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse, se www.nues.no. For en nærmere redegjørelse om eierstyring og selskapsledelse i DNB henvises det til side 32-45 i den finansielle årsrapporten.

INTEGRERT SELSKAPSRAPPORTERING

DNB har et mål om å ytterligere integrere ikke-finansiell informasjon, eller såkalte ESG-indikatorer), i DNB-konsernets fremtidige årsrapporter. Det vil gi DNBs interessenter en bedre forståelse av hvordan bærekraft er ivarettatt i forretningsmodellen og av den rollen DNB spiller i samfunnet. DNB ønsker gjennom en mer helhetlig selskapsrapportering på sikt å vise hvordan ikke-finansiell informasjon bidrar til å oppnå DNBs finansielle mål og strategiske ambisjoner.

DNB BALTIKUM

– FOKUS PÅ IKKE-FINANSIELLE MÅL

DNB Baltikum lanserte i 2012 en ny strategi der ikke-finansielle mål inngår som en egen del. DNB Baltikum ønsker å bidra til å utvikle finansmarkedet i sin region gjennom å kommunisere DNBs holdning til priskrig, risiko, aktsomhet og økt transparens, og ønsker å være ledende innenfor ansvarlig bank- og forretningsetikk med høy oppmerksomhet rundt samfunnsansvar. DNB Baltikum vil utvikle sine lokale kapitalmarkeder ved å fremme finansielle transaksjoner som syndikering og foreningsavtaler, obligasjonsutstedelse og kapitalplanleggingsverktøy. Dette innebærer både å arbeide sammen med konkurrenter og å fremme fordelene ved disse transaksjonene overfor eksisterende og potensielle kunder.

uavhengig funksjon som identifiserer, vurderer, gir råd om, overvåker og rapporterer konsernets compliance-risiko. I alle forretnings- og støtteområder og internasjonale kontorer er det utpekt complianceansvarlige som skal sikre at aktuelt regelverk blir etterlevd.

// Les mer om compliance i finansiell årsrapport på sidene 37 – 43

Group Compliance Officer har ansvar for konsernets overordnede kontroll med og rapportering av compliance-risiko og eventuelle brudd på regelverk som konsernet er underlagt. Group Compliance Officer rapporterer til styret gjennom konsernsjef minimum årlig.

DNB er medlem av [World Business Council for Sustainable Development](#) og [United Nations Environment Programme Finance Initiative](#) og har tiltrådt [Ekvatorprinsippene](#), et sett med frivillige retningslinjer knyttet til miljømessige og sosiale forhold ved prosjektf finansiering.

ETIKK

Etikkregler

DNB har egen konsernpolicy for etikk. De tilhørende retningslinjene (kalt etikkreglene) skal bidra til bevissthet om og etterlevelse av den høye etiske standarden som kreves av medarbeiderne i DNB. DNBs etikkregler skal blant annet bidra til å bekjempe korrupsjon, utpressing, bestikkelser, hvitvasking, bedrageri, terrorfinansiering og finansiering av kriminell aktivitet (se også avsnittet om økonomisk kriminalitet side 15–16). En høy etisk standard betyr også å alltid sette kunden i sentrum, vise respekt og omtanke i møte med andre og hele tiden bygge troverdighet. Dette har en egenverdi både for konsernet og for den enkelte medarbeider.

Dersom en medarbeider oppdager lovbrudd eller andre kritikkverdige forhold ved egen arbeidsplass som strider mot DNBs etiske retningslinjer, kan dette varsles om ved å kontakte Konsernrevisjonen. Alle slike henvendelser blir behandlet konfidensielt.

Opplæring etikk

Den enkelte leder er ansvarlig for at medarbeiderne er godt kjent med regelverket og for å sette etiske dilemmaer på dagsordenen. DNBs etikkregler ble revidert i 2011, og i 2012 ble det utviklet et nytt etikkprogram som skal bidra til å sette reglene ut i livet. Programmet skal gjennomføres av alle medarbeidere i konsernet løpet av 2013.

Siden DNB har kontorer over hele verden og medarbeidere fra mange forskjellige kulturer, ble det brukt mye ressurser i 2012 på å gjøre etikkregelverket kjent utenfor Norge. Samtlige medarbeidere i Latvia, Litauen, Estland og Russland har fått opplæring i de etiske retningslinjene samt trening i å løse relevante dilemmaer. Etter at UK Bribery Act trådte i kraft sommeren 2011 forsterket DNBs kontor i London også sin opplæring i 2012.



DNB deltar aktivt i undersøkelser og indekser fra en rekke organisasjonen som gir viktige innspill til utvikling av samfunnsansvarsarbeidet i DNB:

- [Carbon Disclosure Project](#)
- [Dow Jones Sustainability Index](#)
- [EIRIS](#)
- [FTSE4Good](#)
- [Oekom](#)
- [RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment](#)
- [Vigeo](#)



Samtlige medarbeidere i Russland har fått opplæring i DNBs etiske retningslinjer. Det etiske kompasset (bildet) er en viktig del av etikkopplæringen.

Sertifisering av rådgivere

Alle DNBs finansrådgivere, investeringsrådgivere og deres ledere er sertifiserte i henhold til en felles nasjonal autorisasjonsordning for hele finansnæringen. Det var totalt 1 319 autoriserte rådgivere i DNB ved utgangen av 2012. I 2012 ble 130 DNB rådgivere autorisert. På nettsiden [Autorisasjonsordningen](#) finnes et søkbart register over autoriserte finansrådgivere. Konsernet har i tillegg obligatoriske, nettbaserte e-læringsprogrammer for alle ansatte i kundefront med fokus på hvitvasking, i 2012 gjennomførte 3 498 medarbeider i DNBs virksomhet i Norge og utlandet dette programmet.

Resultater etikk

Kunnskap om innholdet i de etiske retningslinjene følges opp i DNB-konsernets årlige medarbeiderundersøkelse. Resultatet for 2012 var omtrent som for 2011, med 83 poeng i 2012 og 84 poeng i 2011.

I den eksterne årlige omdømmemålingen fra RepTrak oppnådde DNB i 2012 samme omdømmescore som i 2011, 68 poeng, som tilsvarer et middels godt omdømme. En av omdømmedimensjonene i RepTrak er etikk. Denne dimensjonen sier noe om hvordan markedet opplever DNB i forhold til åpenhet om egen virksomhet, etisk ansvarlighet og redelighet. I 2012 oppnådde konsernet en score på etikkdimensjonen på 67,5 poeng. I 2011 var resultatet omtrent tilsvarende og fortsatt den dimensjonen med lavest score av de totalt syv omdømmedimensjonene som utgjør DNBs omdømmescore.

DNBs konsernretningslinjer for etikk er i sin helhet tilgjengelige på [Konsernets hjemmesider](#).

ANSVARLIGE INVESTERINGER

DNB Asset Management er ledende i det norske markedet når det gjelder ansvarlige investeringer og har erfaring helt fra 1988 på dette området. DNBs tilbud inkluderer både fond og mandater basert på skreddersydde etiske plasseringskriterier.

DNB har retningslinjer som skal sikre at konsernet, enten direkte eller gjennom fond, ikke investerer i selskaper som er involvert i produksjon av tobakk og/eller pornografi, antipersonellminer eller klasevåpen, eller i selskaper som har utvikling og produksjon av sentrale komponenter til masseødeleggelsesvåpen som en betydelig del av sin virksomhet. Med masseødeleggelsesvåpen menes ABC-våpen (atomvåpen samt biologiske og kjemiske våpen).

// Konsernretningslinjer etikk

Konsernet ønsker gjennom sine investeringer heller ikke å bidra til grove eller systematiske krenkelser av menneske- og arbeidstagerrettigheter, som for eksempel tvangsarbeid og de verste former for barnearbeid, som blant annet inkluderer tvang, ulovlig virksomhet eller helseskadelig arbeid. Konsernet skal heller ikke bidra til alvorlig miljøskade eller grov korrupsjon

DNBs etiske retningslinjer for investeringer omfatter også leverandører av fond til konsernet. Alle fond fra eksterne leverandører som tilbys i DNBs handelsløsning, skal være i samsvar med DNBs regelverk for etiske investeringer. DNBs analytikere for ansvarlige investeringer hadde i 2012 samtaler med flere fondsleverandører som ledd i arbeidet med å sikre at leverandører av eksterne fond følger prinsipper for ansvarlige og bærekraftige investeringer og eierskapsutøvelse.

DNB tilbyr flere ansvarlige og grønne fond i det norske privatmarkedet:

- DNB Barnefond
- DNB Eco Absolute Return
- DNB Miljøinvest
- DNB Grønt Norden
- DNB Global Emerging Markets

Fondet DNB Global Emerging Markets følger ekstra strenge investeringsstandards. I tillegg til å følge den etiske minimumsstandarden investerer fondet heller ikke i selskaper som er involvert i konvensjonelle våpen, alkohol eller gambling.

// DNB Global Emerging Markets

Råd for etiske investeringer

Det er etablert et eget råd for etiske investeringer i DNB som forvalter og følger opp retningslinjene for investeringer i hele konsernet. Retningslinjene gjelder for alle finansielle investeringer, både direkte og gjennom fond. Rådet sørger for at en sak er så godt belyst som mulig før rådet innstiller til lederne av de ulike kapitalforvaltningsenhetene i konsernet om eventuell utelukkelse av selskaper fra investeringsporteføljen. Rådet holdes jevnlig oppdatert om konsernets eierskapsutøvelse, dvs. hvordan konsernet integrerer hensyn til god selskapsstyring, miljø og samfunnsmessige forhold i investeringsvirksomheten. I tilfeller der eierskapsutøvelsen ikke fører frem, skal rådet innstille på utelukkelse av selskapet. Rådet vurderer rutinemessig om grunnlaget for utelukkelse av et selskap fortsatt er til stede og kan på bakgrunn av ny informasjon innstille på at en beslutning om utelukkelse oppheves.

Aktivt eierskap

For å sikre etterlevelse av retningslinjene for ansvarlige investeringer ønsker DNB gjennom sine direkte investeringer og på vegne av sine fondskunder å være en aktiv eier og gå i dialog med selskaper konsernet investerer i. Målet for aktivt eierskap eller eierskapsutøvelse er å påvirke selskaper der DNB har eierinteresser, i ønsket retning. Utgangspunktet kan være spesifikke problemstillinger relatert til miljøet, sosiale forhold og forretningsetikk, eller et ønske om å forbedre selskapenes policy og rutiner på visse områder.

Det aktive eierskapet utøves enten basert på hendelser eller ut fra visse temaer som revurderes jevnlig. I 2012 var bærekraftig bomull et prioritert område for eierskapsutøvelse i DNB, og analytikere for ansvarlige investeringer hadde en løpende dialog med svenske kles- og tekstilbedrifter om utfordringer i bomullsproduksjonen. I tillegg er det startet et prosjekt om bærekraftig fiskeri og havbruk, der målet er å øke kunnskapen internt i DNB om miljømessige risikofaktorer innen fiskeri og havbruk, få innspill til analyser og investeringsbeslutninger og påvirke de største aktørene i bransjen i bærekraftig retning. Kvalitative dialoger med enkeltsselskaper er svært tid- og ressurskrevende, men prioriteres likevel så langt ressursene strekker til fordi erfaringene med denne typen dialog er gode.

I 2012 møtte DNBs analytikere for ansvarlige investeringer 29 selskaper for å diskutere bærekraftstemaer (se tabell over selskapsdialog 2012). Med noen av disse selskapene har DNB et langvarig og omfattende engasjement. Gjennom sin konsulent GES Investment Services har DNB hatt dialog med flere enn 250 selskaper med utgangspunkt i tilsynelatende kritikkverdige hendelser eller mistanke om brudd på internasjonale normer.

DNB har direkte eierposisjoner i mange ulike foretak. Disse egenkapitalinvesteringene følges også opp i henhold til prinsippene om aktivt eierskap beskrevet over. Sosiale, miljømessige og etiske forhold følges opp gjennom regelmessig dialog med foretakene banken har eierposisjoner i.

DNB offentliggjør sin stemmegivning på vegne av fondenes andelseiere på generalforsamlinger der det avgis stemme som går mot anbefalingen til selskapets ledelse. DNB opplyser i tillegg om sin stemmegivning i saker som er av offentlig interesse eller av spesiell interesse for det aktuelle fondets andelseiere. Stemmegivning publiseres på [Konsernets hjemmesider](#), foreløpig begrenset til det norske markedet.

Eksterne engasjement

I 2012 engasjerte DNB seg sammen med andre norske kapitaleiere og -forvaltere for å etablere [Norsk forum for ansvarlige og bærekraftige investeringer \(norsif\)](#). Norsif er en uavhengig forening for kapitaleiere, forvaltere, tjenestetilbydere og bransjeorganisasjoner med interesse for ansvarlig og bærekraftig forvaltning. Norsif skal fremme kunnskap om og bidra til utvikling av fagområdet ansvarlige investeringer – i finansbransjen og blant andre interessenter.

EKSKLUDERTE SELSKAPER I 2012:

Selskaper som bryter med DNBs etiske retningslinjer, og som ikke viser vilje til å rette opp forholdene, kan bli ekskludert fra investeringsuniverset. DNB hadde per 31. desember 2012 ekskludert 58 selskaper, blant annet på grunn av grov miljøskade og brudd på menneskerettigheter.

Brudd på kriterium	Antall selskaper
Antipersonellminer (landminer)	1
Klasevåpen	9
Kjernevåpen	11
Miljø	8
Arbeidsrettigheter	1
Menneskerettigheter	6
Pornografi	2
Tobakk	20
Totalt antall utestengte selskaper	58

SELSKAPSDIALOG I 2012

Tema	Antall møter*
Avfall og utslipp	3
Arbeidslivsstandarder	5
Lokalsamfunn/innfødtes rettigheter	1
Bestikkelser og korrupsjon	3
Menneskerettigheter	5
Andre samfunnsansvar spørsmål	13
Andre miljømessige spørsmål	5

* Det er avholdt flere møter med samme selskap.

KONTROVERSER

ATOMVÅPEN

Klassekampen hevdet våren 2012 at DNB hadde lånt ut penger til det amerikanske selskapet Honeywell, som knyttes til produksjon og utvikling av atomvåpen. Kilden var anti-atomvåpenkampanjen ICAN og rapporten «Don't bank on the bomb».

// Rapporten «Don't bank on the bomb»

DNB kan ikke kommentere sine enkelte kundeforhold, men har i denne saken fremhevet på generelt grunnlag at DNB vurderer etiske, sosiale og miljømessige forhold også ved utlån. Når det gjelder atom- eller masseødeleggelsesvåpen, er det imidlertid ulik praksis i investerings- og utlånsvirksomheten:

DNB investerer ikke i selskaper som utvikler og produserer sentrale komponenter til atomvåpen. Når det gjelder utlånsvirksomheten, gjøres det, i tillegg til andre vurderinger av sosiale, miljømessige og etiske forhold, en vesentlighetsvurdering av om selskapet det gjelder, har utvikling og produksjon av sentrale komponenter til masseødeleggelsesvåpen som en betydelig del av sin virksomhet. I utlånsvirksomheten har man altså brukt et vesentlighetskriterium i slike saker som ikke kommer til anvendelse i investeringsvirksomheten.

En ytterligere samordning av praksis i investerings- og utlånsvirksomheten når det gjelder atom- eller masseødeleggelsesvåpen er til vurdering. Engasjement fra kunder og interesseorganisasjoner i forbindelse med Honeywell-saken har vært et viktig innspill i dette arbeidet.

INVESTERINGER PÅ OKKUPERT PALESTINSK OMRÅDE

I en rapport fra Norsk Folkehjelp og Fagforbundet kritiseres norske myndigheter og finansinstitusjoner for medvirkning til brudd på folkeretten og menneskerettigheter gjennom å

investere i selskaper med virksomhet i de okkuperte palestinske områdene på Vestbredden og Gazastripen. Norsk Folkehjelp har bedt Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland om å anbefale uttrekk fra disse selskapene, og mener at norske banker og fondsforvaltere må vise at de mener alvor når de snakker om viktigheten av samfunnsansvar og ansvarlige investeringer, og sette selskapene på sine eksklusjonslister. DNB har lenge vært oppmerksomme på og vurdert ulike problemstillingene på okkuperte palestinske områder, og har tatt kontakt med flere av selskapene som omtales i rapporten fra Norsk Folkehjelp og Fagforbundet for ytterligere informasjonsinnhenting.

// Rapporten «Farlige forbindelser»

RETTSTVISTER OM SPAREPRODUKTER

DNB Bank ASA ble saksøkt av Ivar Petter Røeggen med krav om at to investeringsavtaler i strukturerte produkter kjennes ugyldige. Banken ble i dom av 30. september 2011 frifunnet i Borgarting lagmansrett. Dommen ble anket til Høyesterett, der dom forventes å foreligge i mars 2013.

I tillegg til søksmålet fra Ivar Petter Røeggen ble det varslet et gruppesøksmål med 19 saksøkere mot DNB Bank ASA som omfatter de samme produktene som søksmålet fra Røeggen. Gruppesøksmålet er rettskraftig avvist. Flere av saksøkerne under det opprinnelige gruppesøksmålet har sammen med enkelte andre saksøkere inngitt søksmål mot DNB Bank ASA. Saken er stanset av Oslo tingrett i påvente av endelig avgjørelse i søksmålet fra Røeggen. Andre enheter i konsernet er også involvert i rettstvister knyttet til strukturerte produkter. DNB-konsernet bestrider kravene.

ANSVARLIGE LÅN

DNB vurderer risikoforhold som miljø- og samfunnmessige hensyn og eierstyring (ESG-faktorer) i utlånsvirksomheten. Disse risikofaktorene skal analyseres på linje med andre risikodrivere og tillegges avgjørende vekt i spørsmålet om en kreditt skal innvilges.

Gjennom 2012 fortsatte DNB arbeidet med å videreutvikle et eget verktøy for vurdering av ovennevnte risikoforhold i større kredittengasjementer, og det oppdaterte verktøyet forventes implementert i løpet av 2013. Verktøyet skal sikre en konsekvent metode for vurdering av ESG-faktorer og sikre at DNB fortsatt opererer i henhold til beste praksis i finansbransjen på dette området. Verktøyet skal videre sikre økt harmonisering med DNBs investeringsvirksomhet og bidra til økt aktsomhet i vurderinger av saker med antatt høyere ESG-risiko.

Samfunnsansvarskriterier er en integrert del av kredittprosessen i hele vår virksomhet, i Norge så vel som internasjonalt.

Ekvatorprinsippene

DNB sluttet seg i 2008 til Ekvatorprinsippene. Ekvatorprinsippene er et sett av internasjonale, frivillige retningslinjer for prosjektfinansiering for å ivareta miljø og samfunnmessig risiko i prosjektfinansiering. Ekvatorprinsippene er i stor grad basert på retningslinjer fra Verdensbankens organ for prosjektsamarbeid med næringslivet og International Financial Corporation (IFC).

Prinsippene er nedfelt i DNBs kredittretningslinjer. I tråd med Ekvatorprinsippenes definisjon av prosjektfinansiering omfattes nye prosjekter med en totalverdi på over 10 millioner amerikanske dollar, samt oppgraderinger av eksisterende prosjekter der dette er relevant. Ekvatorprinsippene var gjennom 2011 og 2012 gjenstand for omfattende revisjon og videreutvikling. DNB deltok aktivt i denne prosessen og forventer at de reviderte prinsippene vil bli implementert innen utgangen av 2013.

// Ekvatorprinsippene

Ekvatorteam

DNB har et internt Ekvatorteam som kategoriserer relevante prosjekter i henhold til Ekvatorprinsippene. Teamet gir også råd til kundeteamene om miljø- og samfunnsmessig risiko i det enkelte prosjekt, samt tilrettelegger for opplæring. Teamet ledes av en representant for avdeling for Samfunnskontakt og har deltagere fra avdelingene for internasjonale storkunder og kredittstyring. Divisjon for Samfunnskontakt i DNB har et overordnet ansvar for oppfølging og rapportering knyttet til Ekvatorprinsippene.

Ekvatorteamet har krav til intern rapportering av hvordan prosjekter etterlever Ekvatorprinsippene i forbindelse med fornyelser av finansieringen, samt standarder for utarbeidelse av sakspapirer som ligger til grunn for kategoriseringen av prosjekter.

Alle Ekvatorprosjekter skal ha en strukturert interessentdialog med involverte parter. Miljø- og samfunnsmessige spørsmål i prosjektene tas opp enten av DNB og andre långivere direkte eller av en tredjepart som er uavhengig av prosjektet. Prosjekter som kategoriseres som A og i noen tilfeller B, overvåkes jevnlig når det gjelder miljø- og samfunnsmessige temaer.

LEVERANDØRPPØLFØLING**Krav til leverandører**

Samfunnsansvar er et tema i all styrende dokumentasjon for DNBs profesjonelle anskaffelsesmiljø. Alle DNBs leverandører må skrive under på at de ikke medvirker til brudd på menneskerettigheter, miljødeleggelse og korrupsjon. Egenerklæringsskjemaet for leverandørers samfunnsansvar er integrert i standard avtalemaler og en standard i konsernets formelle leverandør- og kontraktsdokumentasjon.

// Egenerklæring leverandørers samfunnsansvar

I 2012 ble en modell for oppfølging av leverandørenes samfunnsansvar tatt i bruk for å kunne håndtere og overvåke miljø- og samfunnsmessig risiko i DNBs leverandørportefølje. I 2013 er målet å forbedre oversikten over og rapportering av risiko knyttet til samfunnsansvar i DNBs leverandørportefølje.

ØKONOMISK KRIMINALITET

Økonomisk kriminalitet er profittmotiverte, lovstridige handlinger. Kriminaliteten kjennetegnes ved at den retter seg mot både enkeltindivider og samfunnsinteresser og store organisasjoner. I DNB har vi høy beredskap i forhold til å avdekke og bekjempe organisert økonomisk kriminalitet og enkeltindividers forsøk på økonomisk vinning gjennom kriminelle handlinger.

I begrepet økonomisk kriminalitet inngår følgende:

- Hvitvasking og terrorfinansiering
- Eksterne bedragerier
- Interne misligheter

**EKVATORRAPPORTERING 2012**

I 2012 ble totalt åtte prosjekter behandlet i henhold til Ekvatorprinsippene.

Ekvator-kategori	Antall prosjekter behandlet i 2012
A	1
B	6
C	1
Totalt	8

Ekvator-kategori	Olje og gass	Shipping	Kraft- og vannforsyning
A			1
B	1		4
C		2	
Totalt	1	2	5

Ekvator-kategori	Nord Amerika	Sør Amerika	Europa	Asia og Australia
A		1		
B	1	2	2	1
C			1	
Totalt	1	3	3	1

Hvitvasking/terrorfinansiering

Hvitvasking går ut på å få midler eller verdier som er oppnådd gjennom kriminell aktivitet, til å fremstå som tilsynelatende lovlige midler. Terrorfinansiering er å samle inn, skaffe til veie eller motta midler til å finansiere terrorhandlinger. DNB er underlagt myndighetenes hvitvaskingsregelverk som skal bidra til å bekjempe hvitvasking og terrorfinansiering. Blant annet er banken pålagt å utrede alle mistenkelige transaksjoner, såkalt forsterket kundekontroll. Et slikt behov varsles automatisk via DNBs systemer.

Alle medarbeidere som har kundekontakt, eller som utfører kunde-relaterte transaksjoner, skal gjennomføre obligatorisk e-læring i hvitvasking én gang per år. Det er enhver leders ansvar å sikre at kundekontroll og kundeetablering gjennomføres i henhold til regelverket i enheten. Den enkelte medarbeider skal gjennomføre kundekontroller i henhold til regelverket og varsle ved mistanke om mistenkelig(e) transaksjon(er). I DNBs norske virksomhet gjennomførte 2 719 medarbeidere i 2012 opplæring for å motvirke hvitvasking. Ved DNBs internasjonale kontorer gjennomførte 761 medarbeidere tilsvarende kurs. Avdelingen for økonomisk kriminalitet holdt i tillegg 48 foredrag for nærmere 1000 DNB medarbeidere i løpet av 2012 som en del av opplæringen for å motvirke ulike former for økonomisk kriminalitet. I 2012 ble det rapportert 1290 mistenkelige transaksjoner. Dette var en oppgang fra 2011 på 76 prosent og skyldes både en kontinuerlig forbedring i den elektroniske overvåkingen hos DNB og bedre kunnskap hos avdelingen som utreder potensielle hvitvaskingssaker.

Bedragerier

Bedrageri eller forsøk på bedrageri mot DNB inntreffer når konsernets kunder eller andre ved urettmessig bruk av konsernets tjenester skaffer eller forsøker å skaffe seg eller andre uberettiget vinning eller medvirker til dette. Bedragerier omfatter alt fra kortmisbruk og falske sjekker til lånebedragerier og konkurskriminalitet. Bedrageri eller forsøk på bedrageri skal rapporteres umiddelbart til nærmeste overordnede, som vil varsle videre til DNBs utredningsenhet.

Informasjonssikkerhet

DNB er som alle større bedrifter nærmest kontinuerlig utsatt for virusangrep og angrep fra hackere over hele verden. Hensikten er ofte økonomisk kriminalitet. DNB tilbyr alle kunder antivirusprogrammer via nettbanken. Ved virusangrep blir kunden ofte kontaktet direkte av DNB og informert om faren.

Interne misligheter

Interne misligheter omfatter handlinger hvor en medarbeider, vikar, tillitsvalgt eller medlem av styrende organer i DNB bevisst og uberettiget begår handlinger som fører til vinning eller økonomisk fordel for vedkommende selv eller andre. Eksempler på misligheter er underslag, tyveri, økonomisk utroskap, dokumentfalsk, bedrageri, salg av informasjon og tilbakeholdelse av informasjon ved etablering av kreditter. Uregelmessigheter omfatter alvorlige tilfeller av overtreddelse av gjeldende instruksjoner, etiske regler, retningslinjer, fullmakter eller avtaler. Konsernrevisjonen i DNB bidrar til å forebygge og avdekke eventuelle interne misligheter og foretar utredninger ved mistanke om misligheter og uregelmessigheter.

INTERESSENTDIALOG

DNB har jevnlig dialog med interessenter og ulike målgrupper som gir viktige innspill til utvikling av konsernet. Innspill fra sivilsamfunnet og organisasjoner er en viktig del av bakgrunnen for den dialogen DNB fører med selskaper, og for analysene av deres styrker og svakheter når det gjelder forholdet til mennesker og miljø.

Målgrupper	Eksempel på dialog
Medarbeidere	Årlig medarbeiderundersøkelse. Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg, regionale utvalg. Daglige nyhetssaker og konsernsjefens blogg på intranett med mulighet for kommentarer. Muligheter for samhandling og debatt på underområder på intranettet.
Kunder	DNB-konsernets facebook-side, samt forbruker- og småbedriftsøkonomens blogger, http://sunnokonomi.no/ , http://www.sunnbedrift.no/ . Kundekommunikasjon (chat) i nettbanken. Jevnlige kundeundersøkelser i person- og bedriftsmarkedet, årlig kundetilfredshetsundersøkelse.
Eiere	Presse- og analytikerkonferanser, temapresentasjoner, deltakelse i indekser og investorundersøkelser
Myndigheter, råd og tilsyn	Løpende kontakt med Finansdepartementet, Finanstilsynet, Nærings- og handelsdepartementet, Konkurransetilsynet, Arbeidsdepartementet, Utenriksdepartementet, Stortinget, Banklovkommisjonen, Datatilsynet, Forbrukerrådet, Norges Bank
Politikere	Løpende kontakt med stortingspolitikere om aktuelle næringspolitiske saker. Møter med ungdomspolitikere.
Leverandører	Oppfølgingssamtaler med utvalgte leverandører på bakgrunn av avtalestørrelse og/eller risiko knyttet til samfunnsansvar. Egenerklæring om leverandørenes samfunnsansvar
Nettverk	Faste møter i Global Compact Nordic Network, UNEP FI, World Business Council for Sustainable Development, Klimalab.
Ideelle organisasjoner	Møter med CARE Norge, Røde Kors og Kronprinsparets fond vedrørende bruk og utvikling av samarbeidsavtaler. Møte med WWF (World Wide Fund for Nature), Naturvernforbundet, Natur og Ungdom og ZERO (Zero Emission Resource Organisation) om miljø- og klimaspørsmål, utfordringer og muligheter.
Organisasjoner	Møte med Norsk Folkehjelp om investeringer på okkupert palestinsk område og med Nei til atomvåpen om lån til selskaper som produserer atomvåpen. Medlem i Finansnæringsens hovedorganisasjon. Kontaktmøter om aktuelle næringspolitiske saker med andre næringsorganisasjoner.
Presse	Artikler, intervjuer, kronikker
Samfunnet forøvrig	Strukturert interessentdialog i prosjekter som er underlagt Ekvatorprinsippene. Interessentdialog via Facebook med kunder og sivilsamfunn for å få innspill til DNBs arbeid med samfunnsansvar.
Internasjonale organisasjoner	Medlem i Institute of International Finance (IIF) og i Svenske Bankforeningen. Deltar i arbeidet i European Banking Federation (EBF) og har kontaktmøter med øvrige nordiske storbanker.

I tillegg gjennomfører DNB strukturert interessentdialog annet hvert år med utvalgte representanter for eiere, kunder, sivilsamfunn og ansatte, første gang høsten 2011. Formålet med dialogen er å få interessenters syn på hvordan DNB spesifikt driver sitt samfunnsansvarsarbeid og få kunnskap om hva interessentene forventer av konsernet og hvilke problemstillinger som bør prioriteres i det videre arbeidet.

Utfallet av den strukturerte interessentdialogen viser vesentlige områder våre interne og eksterne interessenter mener DNB bør jobbe videre med. Følgende områder som hadde høy viktighet hos både interne og eksterne interessenter, vil bli prioritert i DNBs arbeid med samfunnsansvar fremover:

- DNB bør forankre samfunnsansvar i kjernevirksomheten gjennom å ivareta samfunnsansvar i DNBs forretningsmodeller og sørge for utvikling av ansvarlige forretningsnære produkter og tjenester
- DNB bør være en opinionsdanner i arbeidet med samfunnsansvar
- DNB bør ha en tydelig klimastrategi og redusere sine utslipp av klimagasser,
- DNB bør utvikle flere klimavennlige produkter og tjenester og heve rådgivningskompetansen i forhold til fremtidige krav og reguleringer knyttet til klima og miljø spesielt

Viktighet for interessenter	Høy					Forankre samfunnsansvar i kjernevirksomheten
	Middels høy			Overgripende ansvar/opinionsdanner		
	Middels			Åpenhet		Klima og miljø
	Middels lav		Bidrag til samfunnet	Medarbeidere		
	Lav					
Intern prioritering						
		Lav	Middels lav	Middels	Middels høy	Høy

For å få nye innspill til arbeidet med samfunnsansvar gjennomførte DNB julen 2012 en kampanje på DNBs Facebook-side for å skape engasjement om DNBs samfunnsansvarsarbeid. Hele 2,1 millioner mennesker så budskapet, og 4 300 klikket seg videre. Mange av kommentarene støtter opp under de prioriterte områdene fra interessentdialogen gjennomført høsten 2011, der samfunnsansvar forankret i kjernevirksomheten blir fremhevet som det aller viktigste DNB kan jobbe med å utvikle. Ellers ga Facebook-kampanjen DNB et bilde av hva Facebook-brukere jevnt over er opptatt av.

Næringspolitikk

Arbeidet med næringspolitikk i DNB har som mål å skape en bedre forståelse for finansnæringens og DNBs rolle i samfunnet.



554 likes
 dnb_bank #opera #openahuset #adetbiliv #bareinkultur ?
 #vakkertbygg #kulturav #enontann #ayngeratedetforade
 #tragedie #omikk #helefolketshus #DIY ? #samfunnsansvar
 #dnb

Ett av budskapene fra DNBs kampanje på Facebook julen 2012.

// DNBs Facebook-kampanje om samfunnsansvar julen 2012

♥♥ DNB bør medvirke til at de nederst på rangstigen kan hjelpes inn på eiendomsmarkedet»

♥♥ Ikke stille så store krav til dem som søker lån. Lytt til hjertet istedenfor å bruke en mal. Takk. ♥♥

♥♥ Investere i fornybar energi og prøve å være et eksempel for andre banker som investerer i pengemarkedet og, på sikt, uholdbare løsninger. Være bevisste på å sette i gang en bevegelse som sikrer en holdbar økonomi, som setter til side enkelte menneskers behov for optimering av egen formue på bekostning av de som har mindre, i Norge eller andre plasser. Kort sagt tenke konstruktivt og økonomisk og sette fokus på fremtiden i stedet for å tenke på her og nå. ♥♥

♥♥ Fortsett å bidra til Kunstis – bandy ishockey lengdeløp – behovet er sprengt – se gjerne til Sverige de bygger sin 12. innendørs bandyhall og har mål om 15-20. Stockholm har 50 haller for ishockey mens Oslo har 5. ♥♥

Næringspolitikken i DNB består i å fremme saker som er av betydning for kunder, medarbeidere og konsernets konkurransekraft. For å oppnå næringspolitisk gjennomslag er det avgjørende å ha kontakt med sentrale myndigheter, stortingsrepresentanter og viktige samfunnsaktører. Økt oppmerksomhet i mediene og i offentligheten om DNBs standpunkter er et viktig virkemiddel for å mobilisere meningsfeller og bidra til bedre kunnskap om viktige problemstillinger og sammenhenger. I 2012 stod arbeidet med strengere krav til bankene høyt på agendaen, i tillegg til livselskaps utfordringer når det gjelder kapitalkrav og pensjonsreform. Divisjon for Næringspolitikk møtte enda flere aktører, både fra politikken, næringslivet og annet organisasjonsliv, og satte næringspolitiske spørsmål på medienes agenda gjennom en rekke artikler i løpet av året.

Involverer kunden

For å komme nærmere kundene og forstå deres behov involverer DNB kundene i produkt- og tjenesteutviklingen. Gjennom kundedialog på DNBs Facebook-side kan kundene gi direkte

tilbakemeldinger på egne bankopplevelser, og DNB får muligheten til å rette opp og forbedre rutiner og prosesser umiddelbart. DNB hadde 158 000 følgere på Facebook per 31. desember 2012.

Gjennom [DNB Labs](#) er kundene med og utvikler banken. Ideen bak DNB Labs er å etablere felles arenaer for strukturert feedback der kundene kan hjelpe hverandre og dele erfaringer, men også bidra til utvikling av produkt- og tjenestespekteret i DNB. Slik vil DNB få et sted å hente inspirasjon fra når nye funksjoner skal utvikles eller eksisterende skal forbedres. I løpet av 2012 hadde DNB flere enn 1 800 Labs-brukere, og ti ideer diskutert i DNB Labs ble realisert.





SAMFUNN

20 VIKTIGE HENDELSER 2012

20 MENNESKERETTIGHETER

21 BIDRAG TIL SAMFUNNET

23 MEDARBEIDERE/ARBEIDSFORHOLD

26 KUNDER

SAMFUNN

Som Norges største bank spiller DNB en viktig rolle i manges liv. Som arbeidsgiver skal DNB ivareta medarbeidernes arbeidsforhold på en god måte. Som tilbyder av produkter og tjenester skal DNB ivareta kundenes behov samtidig som grunnleggende rettigheter respekteres. Som samfunnsaktør skal DNB bidra slik at enda flere kan få realisert sine drømmer.

VIKTIGE HENDELSER I 2012

- DNB bidro i løpet av 2012 med 119 millioner kroner til idrett, kultur, forskning og humanitært arbeid. Nærmere 400 personer var på kurs i privatøkonomi i regi av DNB. Målet er å nå mennesker som ikke aktivt oppsøker bankkontorene eller nettbanken for å få råd. Kurset har vært godt mottatt, både blant dem som har fått tilbudet og blant DNBs medarbeidere som har engasjert seg frivillig som kursholdere. Kurstilbudet vil fortsette i 2013 og er et viktig strategisk tiltak i DNBs arbeid med samfunnsansvar.
- DNB kundesenter mottok i løpet av 2012 i overkant av 6,5 millioner henvendelser. Flere og flere kunder kontakter DNB via elektroniske kanaler, via Facebook, nettpat i nettbanken og på dnb.no.
- Kundetilfredsheten, som er DNB-kundenes oppfatning av og tilfredshet med konsernet, var stabil fra 2011 til 2012 på 97 prosent. Målet er 100 prosent, som er lik gjennomsnittet for markedet.
- I 2012 ble første gang medarbeidernes engasjement målt i DNBs medarbeiderundersøkelse, og resultatene viste at engasjementet er høyt i alle delene av konsernet. Samlet poengsum ble 80,7 av 100 mulige.

MENNESKERETTIGHETER

Menneskerettigheter

Ved å signere FNs Global Compact har DNB forpliktet seg til å gjøre sitt beste for å støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og påse at konsernet ikke medvirker til brudd på disse. All styrende dokumentasjon for utøvelse av samfunnsansvar i DNB henviser til behovet for å respektere disse grunnleggende rettighetene. Dette gjelder blant annet konsernpolicy for samfunnsansvar, konsernpolicy for etikk, konsernretningslinjer for etiske investeringer, egen-erklæring om leverandørenes samfunnsansvar og retningslinjer for samfunnsansvar i kredittvirksomheten.

I prosjekter som dekkes av Ekvatorprinsippene, blir menneskerettsaspekter ved prosjektet, som arbeidstagerrettigheter, urfolksrettigheter og risiko for tvangs- og barnearbeid, gjennomgått av en nøytral tredjepart.

I dialogen med kunder og interessenter er menneskerettigheter

DNBs STØRSTE SAMARBEIDSAVTALER:

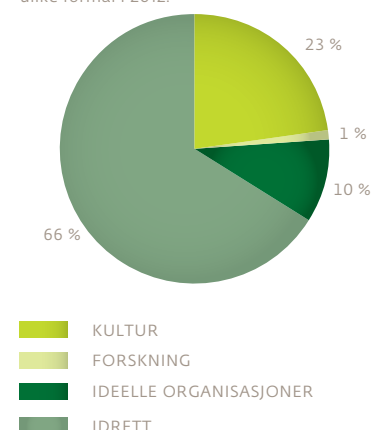
- Norges skiskytterforbund
- Norges friidrettsforbund
- Norges Røde Kors
- Norges snowboardforbund
- Norges skiforbund, alpint
- Norges orienteringforbund
- Den Norske Opera & Ballett
- Riksteatret
- Nationalteatret
- Festspillene i Bergen
- Stavanger Arena



DNB er samarbeidspartner med Den Norske Opera & Ballett. Bildet er hentet fra operaen «Tryllefløyten». Foto: Erik Berg.

ØKONOMISK STØTTE

DNB gav 119 millioner i økonomisk støtte til ulike formål i 2012.





Fra «Galleri på Vraga», Oslo 18. juni 2012 og åpningen på Nationaltheatret T-banestasjon. I en uke i juni var det kunstutstilling på gata, midt i Oslo sentrum. Over 50 kunstverk var avbildet og stilt ut mellom Oslo S, Nationaltheatret og Aker Brygge. Formålet med utstillingen var å få flere til å oppdage kunstens egenverdi, og besøke norske museer. Bildene som ble vist, var fra kunstsamlingen til Sparebankstiftelsen DNB NOR, og alle originalverkene kan ses på norske kunstmuseer.

Foto: Sverre Chr. Jarild

et sentralt tema, særlig i forbindelse med ansvarlige investeringer, utlån og oppfølging av leverandører.

BIDRAG TIL SAMFUNNET

Bidrar til gode formål

DNB støtter idrett, kultur, ideelle organisasjoner og andre samfunnsnyttige formål med betydelige beløp. I 2012 beløp slik støtte seg til 119 millioner kroner, se grafisk fremstilling for fordeling. Støtten har som mål å skape ønskede assosiasjoner og økt kjennskap til konsernets merkevare, skape gode relasjoner til kunder og i tillegg være motiverende for DNBs medarbeidere.

Sparebankstiftelsen DnB NOR utløser gode krefter

Sparebankstiftelsen DNB NOR er nest største eier av DNB-konsernet. Stiftelsen viderefører sparebanktradisjoner blant annet gjennom å gi bidrag til allmenntilretteleggende formål. Det er i hovedsak utbyttet fra eierskapet i DNB som muliggjør gavene til slike formål. Bidragene inkluderer gaver, investeringer til samfunnsnyttige formål og aktivitetstiltak knyttet til gavene og de samfunnsnyttige investeringene.

I 2012 ble det bevilget 105,4 millioner kroner i gaver til allmenntilretteleggende formål. I tillegg bevilget styret en ramme på 15 millioner kroner til prosjekter i forbindelse med Edvard Munch-jubileet.

Det ble gitt gaver til 441 enkelttiltak. De prioriterte formålene var «Kunst og kultur» og «Nærmiljø, idrett og lek». Gavene som deles ut fra Sparebankstiftelsen, er like gjerne til mindre prosjekter i lokalsamfunnet som til større, nasjonale prosjekter. Felles for gavene er at de gis til prosjekter som kan glede mange, som har verdi over tid, som skaper aktivitet, og som innebærer frivillig innsats.

Sparebankstiftelsen kjøpte billedkunst for rundt 39 millioner kroner i 2012.

Siden opprettelsen av Sparebankstiftelsen er det kjøpt kunst for til sammen 729 millioner kroner som er deponert på norske museer og utstillingssteder. Sparebankstiftelsen kjøper også strykeinstrumenter som langtidsutlånes til norske musikere gjennom datterselskapet Dextra Musica. Selskapet ble opprettet i 2005 og har siden starten kjøpt strykeinstrumenter for vel 180 millioner kroner.

Ønsket er at kapitalen fra Sparebankstiftelsen skal være en inspirasjonskilde for enkeltmennesker og ulike typer organisasjoner, slik at de kan få realisert sine ideer og tiltak til glede for allmennheten. Dette uttrykkes gjennom Sparebankstiftelsens visjon: «Vi skal utløse gode krefter».



Fra spare- og lånegruppene, Abizeranye i Rwanda, 2012.

Støtter opp om mikrofinans

Mikrofinans er finansielle tjenester for fattige mennesker, særlig i utviklingsland, som ellers ikke er kvalifisert til å ta opp lån på ordinær måte.

Konsernet støtter et mikrofinansprosjekt i Rwanda i regi av hjelpeorganisasjonen [CARE](#). Deltagerne i prosjektet får hjelp til å organisere seg i spare- og lånegrupper og får dermed tilgang til lokale finansielle tjenester. I tillegg får deltagerne opplæring i forvaltning, ledelse og forretningsdrift.

I 2012 bidro DNB til å starte opp 180 nye spare- og lånegrupper. Hver gruppe har i snitt 25 medlemmer. Totalt har konsernet gitt støtte til 4 500 mennesker slik at de oppnår tryggere økonomiske rammer for sine familier. Inkludert familiemedlemmer har dermed hele 22 500 mennesker fått en bedre sin livssituasjon.

I tillegg til å gi økonomisk støtte til humanitære organisasjoner involvert i mikrofinans er konsernet med i [Norsk mikrofinansinitiativ](#). Initiativet er et samarbeid mellom private og statlige aktører som direkte og indirekte investerer i mikrofinansinstitusjoner gjennom egenkapital, lån eller garantier. Norsk mikrofinansinitiativ opererer på kommersielt grunnlag og skal gi en attraktiv avkastning i form av både utviklingseffekter og tradisjonell finansiell avkastning. DNB har investert ca 55 millioner kroner i samarbeid med Norsk mikrofinansinitiativ. Pengene er investert i mikrofinansinstitusjoner i land hovedsaklig i Sør Øst Asia, Latin Amerika og Afrika sør for Sahara. Mikrofinansinstitusjonene gjør lån, innskudd i bank og i noen tilfeller forsikring, tilgjengelig for vanlige mennesker i områder som har lav dekning av tradisjonelle banker og forsikringsselskap.

Innovasjon

[DNBs innovasjonspris](#) har siden 2003 satt søkelys på verdien av kunnskapsbasert næringsutvikling i Norge. Gjennom innovasjonsprisen ønsker DNB å motivere til innovasjon og vekst, samt skape en arena for relasjonsbygging. Prisen går til en idé som bygger på ny kunnskap eller bruker eksisterende kunnskap på en nyskapende måte. Ideen må ha et tydelig

DNBs BIDRAG TIL SAMFUNNET I BALTIKUM

DNB Baltikum vil fremme åpenhet og samfunnsansvar. Å bidra til å bygge en sparekultur ved å lære opp privatpersoner i hvordan de kan planlegge familiens økonomi og tenke langsiktig er et av fokusområdene det jobbes aktivt med. DNB Baltikum vil støtte unge mennesker gjennom å tilby praksisplasser i DNB, stipender, sportsaktiviteter for barn og ulike former for veldedighet. Å være en pådriver for innovasjon og bidra til å tiltrekke utenlandske investeringer til Baltikum er viktig, spesielt fra områder der DNB er til stede.

Sponsing av idrett og kultur en viktig del av bankens identitet. DNB Baltikum støtter prosjekter som reflekterer bankens verdier: profesjonell, hjelpsom og initiativrik. Støtten blir primært gitt til sport, kultur og utdanning. I Litauen har DNB blant annet sponset landslaget i basketball for menn i ti år.



DNB Bank i Litauen har vært sponsor for det Litauiske herrelandslaget i basketball i ti år.

forretningsmessig potensial (i form av omsetning, miljøgevinst, arbeidsplasser, besparelser og lignende) og en god og gjenomtenkt plan for hvordan ideen skal realiseres. Nærmere 5 000 deltagere har vært med i konkurransen siden oppstart, og nærmere 15 millioner kroner er delt ut i prispenger inkludert utdelingen for 2012. Bare i 2012 kom det inn over 700 ideer til DNBs innovasjonspris.

Engasjerte medarbeidere

DNB har samarbeidet med den årlige tv-aksjonen siden 1970-tallet og bidrar blant annet med pengestøtte og som koordinator for tellekorpset. Flere hundre medarbeidere deltar i arbeidet med å telle og rapportere, mange av dem på frivillig basis.

I samarbeid med Norges Røde Kors har DNB etablert Frivillighetsbanken. Medarbeidere i DNB kan melde seg som frivillige til Røde Kors og bidra til aktiviteter som flyktningeguide, leksehjelper, besøkende, hjelpekorps og bøssebærere, i tillegg til å registrere seg som blodgiver.

DNB gir ingen økonomiske bidrag til politiske partier, politikere eller relaterte institusjoner. Konsernet mottar ikke økonomisk støtte fra myndighetene eller fra andre aktører.

MEDARBEIDERE/ARBEIDSFORHOLD

En attraktiv arbeidsplass

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2012 viste en liten fremgang fra året før når det gjaldt tilfredsheten med å jobbe i DNB (se nøkkeltallstabell for utvikling i medarbeider-tilfredshetsscore). For første gang ble medarbeidernes engasjement målt i undersøkelsen, og resultatene viste at engasjementet er høyt i alle delene av konsernet, samlet 80,7 poeng av 100 mulige. Sammenlignet med andre arbeidsplasser i samme bransje i Norge oppleves DNB som en av de mest attraktive ¹⁾.

Dette understøttes av Universums undersøkelse der norske studenter vurderer attraktiviteten til ulike arbeidsplasser. DNB ble i 2012 rangert som nummer tre i kåringen av Norges mest attraktive arbeidsplasser blant økonomistudenter. Det var en nedgang fra fjorårets andreplass, men undersøkelsen viser likevel at konsernet fremstår som en spennende og trygg arbeidsplass. En slik posisjon er en viktig suksessfaktor for å tiltrekke de beste kandidatene til konsernet.

Kompetanseutvikling

I den årlige medarbeiderundersøkelsen blir alle ledere målt på hvordan de utøver ledelsesprinsippene: skape resultater, utvikle individer og team, samt vise vei og drive endring. Dette blir fulgt opp i ettertid. Gjennom årlige medarbeidersamtaler er målet at den enkelte medarbeider sammen med sin leder skal finne sitt utviklingspotensial for å skape ytterligere engasjement og trivsel og øke prestasjonene. I løpet av 2012 brukte DNBs medarbeidere i overkant av 64 000 timer på kompetanseutvikling. Dette

DNBs BIDRAG TIL SAMFUNNET I BALTIKUM

DNB Estland støtter ulike prosjekter og organisasjoner for å bistå barn i nød, blant annet «Aitan Lapsi» (Hjelper barn) som er en av de største veldedighetskampanjene i Estland og har som mål å gi de minst privilegerte kulturelle opplevelser. I tillegg gis det støtte til veldedighetsprosjektet «Håp for alle», som har som mål å legge til rette for muligheter og skape håp hos barn i nød og understreke at alle er verdifulle uansett hvor man kommer fra.



DNB i Estland er en aktiv bidragsyter til ulike initiativ iverksatt av Bankforeningen og staten med sikte på å forbedre kunnskap om privatøkonomi i den estiske befolkningen. DNB i Estland er medlem av «Unistused ellu» (Realiserer drømmer), et nettverk av bedrifter som sammen skal bidra til forskning og utvikling innen entreprenørskap. I Litauen lanserte DNB i 2012 utviklingsprosjektet LIFTAS for å fremme ungt entreprenørskap. I prosjektet deltok 51 videregående skoler.

DNB Estland støtter det internasjonale investeringsnettverket [Seed Forum](#), som har som mål å hjelpe entreprenører med kapital og kunnskap i en oppstartsfase.

¹⁾ Referansetall fra TNS Gallup. Det er foretatt en sammenligning med et tilfeldig utvalg blant den arbeidsdyktige delen av Norges befolkning (18-65 år) som jobbet i finansnæringen i samme periode som arbeidsmarkedsundersøkelsen ble gjennomført.

tallet dekker kun registrerte kurs og e-læring, lovpålagte og andre typer kurs.

Les mer om det å jobbe i DNB på nettet:

// [Jobb og karriere i DNB](#)

Likestilling og mangfold

DNB legger vekt på å gi kvinner og menn de samme mulighetene for faglig og personlig utvikling, lønn og avansement. DNBs andel av kvinner på ledernivåene 1-5 var på 34,1 prosent i 2012, en oppgang på 2,1 prosent fra 2011. Kvinneandelen i konsernledelsen var uforandret på 45,5 prosent. På ledernivå fire og fem har kvinneandelene gått noe opp siden 2011 og utgjorde henholdsvis 29 og 37 prosent i 2012. Styret har satt som mål at det på de fire øverste ledernivåene i konsernet skal være minst 40 prosent kvinner.

DNB har strukturerte ledelsesprosesser som skal bidra til å sikre at vi har kvalifiserte ledere av begge kjønn. I alle ansettelser, interne og eksterne, er kjønn et kriterium som gjennomgås for å ivareta likestilling. DNB prioriterer kvinnelige søkere til lederstillinger ved ellers like kvalifikasjoner. I tillegg tilstrebes en kjønnsbalansert deltagelse på talent- og ledelsesutviklingsprogrammer.

I forbindelse med utvelgelse av kandidater til konserntrainee- og sommervikarordninger skal kandidater som har annen nasjonalitet eller etnisitet enn norsk, og som oppfyller kriteriene til stillingen, være med i sluttvurderingen.

Ved planleggingen og etableringen av nye sentrale bygg i Oslo, Bergen og Trondheim tilrettelegges det for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Antall parkeringsplasser for handikappede tilpasses behovet for det enkelte bygg.

DNB har hatt som mål å tilrettelegge for seniormedarbeidere for å få flere til å bli lenger i arbeid. I 2012 tilrettela DNB for uttak av AFP kombinert med redusert stilling. Den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen var 63,7 år i den norske delen av virksomheten i 2012, en økning fra 62,4 år i 2011. Dette skyldes blant annet mer konsekvent etterlevelse av konsernets pensjoneringsalder på 67 år. Antall ansatte under 62 år som gikk av med uførepensjon, gikk i 2012 ned til 19, fra 35 i 2011.

Omstilling og bemanningsstyring

For å sikre at innplasserings- og omstillingsprosesser praktiseres på en betryggende måte og at det anvendes like regler og retningslinjer for alle medarbeiderne, er det i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeidet felles retningslinjer i DNB-konsernet.

DNB Jobbsenter er en egen enhet som skal bidra til et aktivt internt arbeidsmarked og økt mobilitet. Senteret spiller en sentral rolle i rekrutteringsprosessen til både faste og midlertidige stillinger og tilbyr vikarer til heltids- og deltidsoppgaver gjennom underseksjonen DNB Ressurs. DNB Ressurs er konsernets interne leverandør av vikartjenester og koordinerer i tillegg hospiteringsmuligheter i konsernet. For å bidra til økt mobilitet

gjennom internrekruttering, bruk av interne vikariater samt coaching og veiledning for ansatte som er i en omstillings- eller endringsprosess ble DNB Jobbsenter etablert i 2012.

DNB tilbyr arbeidstrening for langtidssykemeldte i samarbeid med veldedige organisasjoner. DNB hadde i 2012 ni medarbeidere på opphold i såkalte pro bono publico-prosjekter. Oppholdene har vært henholdsvis hos Røde Kors og Kirkens Bymisjon.

DNBs avtale som inkluderende arbeidslivsbedrift, IA-bedrift, ble videreført i 2012. For å nå avtalens mål om reduksjon i sykefravær, tilrettelegging for arbeidstagere med nedsatt arbeidsevne og økning i den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen har DNB igangsatt flere konkrete interne tiltak. Som en del av samarbeidsavtalen med NAV tar DNB også imot langtidssyke som skal tilbake til arbeidslivet for utprøving av arbeidsevne.

Belønning

I 2011 implementerte DNB nye konsernretningslinjer for variabel godtgjørelse.

Konsernretningslinjene for variabel godtgjørelse skal sikre at konsernets ordninger motvirker overdreven risikotaking samt bidra til å oppnå og opprettholde en robust kapitaldekning og langsiktig lønnsomhet. Ordningen skal fremme en sunn og effektiv risikohåndtering i DNB og sikre at samlede godtgjørelser understøtter konsernets strategi og interesser. Variabel godtgjørelse baseres på konkret resultatmåling av definerte målområder fastsatt i den enkeltes målkort, samt en helhetsvurdering knyttet til etterlevelse av konsernets visjon, verdier, etiske retningslinjer og ledelsesprinsipper. Ordningen for variabel godtgjørelse i DNB er global, dog slik at ikke-norske filialer og datterselskaper i tillegg vil være underlagt lokal lovgivning, forskrifter og retningslinjer. Det er fastsatt et øvre tak for utbetaling av variabel godtgjørelse (bonus) på inntil 50 prosent av fastlønn for ledende ansatte. Variabel godtgjørelse er implementert for alle ledere på nivåene en til tre. DNB har i tillegg en konsernfelles bonus som gis til alle fast ansatte. Det er styret i DNB ASA som beslutter eventuell utbetaling samt nivå på utbetalingen.

For 2013 er det besluttet at regnskapsført avkastning, kjernekapitaldekning og kostnadsnivå skal være konsernets nøkkeltall for beregning av variabel godtgjørelse. I tillegg til de finansielle nøkkeltallene benyttes måling av konsernets kundetilfredshetsindeks og omdømme.

Dialog og rettigheter

Alle medarbeidere i Norge, også de som ikke er medlem av de to fagforeningene med forhandlingsrett i DNB, er omfattet av den fremforhandlede tariffavtalen og øvrige avtaleverk. DNB anerkjenner retten til å organisere seg og retten til å føre kollektive forhandlinger.

DNB har på konsernnivå et samarbeidsutvalg med tre medlemmer fra hver av partene og ett arbeidsmiljøutvalg med fire medlemmer fra hver av partene og én representant fra bedriftshelsetjenesten. Blant temaene som skal ivaretas av utvalgene, er strategi og utfordringer for konsernet, internasjonalisering,

konsekvenser av ny lovgivning og påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter. I tillegg er det tilsvarende samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg per støtte- og forretningsområde. Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalgene skal blant annet bidra til å stimulere medarbeidernes interesse for konsernets oppgaver, økonomi og driftsresultat og skape forståelse for bedriftens samfunnsmessige betydning, samt delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstagernes sikkerhet, helse og velferd.

En felles konsernavtale for alle medarbeidere i DNB-konsernet ble gjort gjeldende i 2012. Antall bedriftsavtaler er redusert fra fem til én. Medarbeidernes arbeidsforhold i DNB er regulert av den nye avtalen, som gjelder alt fra regler for antall feriedager til lønssystem. Flere ordninger har også blitt bedre for medarbeidere i DNB gjennom den nye avtalen, for eksempel bedre bostøtteordninger ved omstilling som medfører flytting. Et felles regelverk vil øke mobiliteten og medarbeidernes muligheter.

Helse, miljø og sikkerhet

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er viktige elementer i konsernets personalpolitikk, og DNB arbeider systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet.

I henhold til retningslinjene for HMS skal alle ledere med personalansvar være opplært i lokale regulatoriske krav og konsernets retningslinjer og prosesser vedrørende HMS. DNB har et obligatorisk opplæringsprogram for alle nye ledere med personalansvar. Programmet er også åpent for ledere som trenger en oppfriskning. DNB tilbyr også et e-læringskurs i arbeidsmiljøopplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

Det ble i 2012 innført nye retningslinjer for HMS som skal bidra til systematisk oppfølging og utvikling av HMS-arbeidet. Retningslinjene vil bli implementert globalt i 2013. Virksomheten i det enkelte land skal ha egne regler for oppfølging av sykefravær samt sørge for medisinsk hjelp ved akutte situasjoner. Prinsipper vedrørende sikkerhet ved DNBs internasjonale kontorer og for medarbeidere på reise er også en del av retningslinjene.

Sykefraværet i DNB-konsernet var i den norske delen av virksomheten på 4,5 prosent i 2012, en økning fra 2011 på 0,3 prosent. I DNB i Baltikum og Polen var sykefraværet på 2,7 prosent.

KUNDER

Kundetilfredshet og omdømme

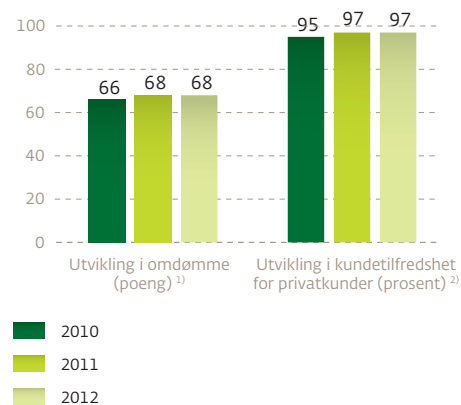
Hvordan DNBs kunder og markedet generelt opplever DNB påvirker konsernets drift og resultater. Både omdømme og kundetilfredshet er derfor lagt til grunn ved vurderingen av resultatoppnåelsen til konsernsjefen og konserndirektørene, og samfunnsansvar er dermed en del av grunnlaget for avlønning av toppledelsen i DNB.

Målinger av kundenes oppfatning av og tilfredshet med DNB viser at personkundenes relative tilfredshet holder seg stabil på nivå med fjoråret på 97 prosent. Målet for kundetilfredshet

OMDØMME

DNBs resultat i RepTrak Norges måling av omdømme viste en stabil utvikling fra 2011 til 2012. Omdømmescoren er rapportert som årsgjennomsnitt og er basert på én hovedmåling og tre tilleggsmålinger. Hovedmålingen for 2012, som ble gjennomført i perioden januar til februar 2012, viste et resultat på 66 poeng, mens årsgjennomsnittet ble 68 poeng.

OMDØMME OG KUNDETILFREDSHET



1) Over 80 poeng tilsvarer et fremragende omdømme, 70-79 poeng et godt omdømme, 60-69 poeng et middels godt omdømme, 40-59 poeng et svakt omdømme og under 40 poeng et dårlig omdømme.

2) Tallene er basert på DNB Markedsanalysens kundetilfredshetsundersøkelse blant personkunder og er rapportert som årsgjennomsnitt av fire kvartalsmålinger. Tilfredshetsprosenten viser DNBs relative tilfredshetsscore sammenlignet med scoren i markedet. Gjennomsnittet i markedet settes til 100.

for personkunder er 100 prosent, som er lik gjennomsnittet for markedet. Blant småbedriftskunder økte tilfredsheten med to prosentpoeng fra 2011 til 2012 og er nå på 97 prosent.

Ansvarlige produkter og tjenester

DNB tilbyr fond i det norske privatmarkedet med kriterier som er strengere enn den etiske grunnstandarden for investeringer (se side 13).

DNB Barnefond og DNB Global Emerging Markets har slike utvidede kriterier, og investerer ikke i selskaper der produksjon av alkohol, gambling eller konvensjonelle våpen utgjør mer enn fem prosent av omsetningen.

Utøvelse av samfunnsansvar og en høy etisk standard ligger til grunn for all utvikling av produkter og tjenester i DNB.

Kurs i personlig økonomi

DNB ser det som en spesielt viktig samfunnsoppgave å nå dem som ikke aktivt oppsøker bankkontorene eller nettbanken for å få råd. DNB har utviklet et kurs i personlig økonomi sammen med Røde Kors, der målgruppen er brukere av Røde Kors' ulike tilbud, blant andre aleneforsørgere, kvinner med innvandrerbakgrunn og brukere av «nettverk etter soning». Frivillige medarbeidere i DNB er kursholdere og får mulighet til å dele sin kjernekompetanse med dem som trenger den mest. Kurset ble videreutviklet i 2012, og det ble innledet samarbeid med [Pøbelprosjektet](#), samt Voksenopplæringen i Oslo, der kurs også er gjennomført. Totalt var over 400 brukere av Røde Kors, Pøbelprosjektet og voksenopplæringen på kurs i regi av DNB i 2012 og økte dermed sin kunnskap om personlig økonomi.

«Skoleuka» er et årlig tilbud fra DNB til elever i ungdomsskolen og videregående skole i Oslo og omegn. To uker i året inviteres skoleklasser til lærerike timer i DNBs lokaler om bank og økonomi. I løpet av dagen lærer elevene om personlig økonomi og sparing gjennom teori og plenumsaktivitet. I 2012 deltok nærmere 800 elever på «Skoleuka». I tillegg er det etablert et konsept bygd opp etter samme lest som programmet for «Skoleuka» som er tilrettelagt for gjenbruk av bankkontorer i resten av landet.

Økt bevissthet rundt sparing

Å spare for fremtiden gir trygghet, forutsigbarhet og fleksibilitet. I 2012 hadde DNB et mål om å øke folks bevissthet om sparing og få kunden til å ta ansvarlige valg. I utgangen av 2012 hadde nærmere 400 000 kunder tegnet spareavtale i DNB, mot nærmere 100 000 i 2011.

Hever kunnskapen blant de unge

Mange unge som flytter ut hjemmefra prioriterer ikke å forsikre sine eiendeler. I 2012 ga DNB unge informasjon og råd om forsikring, og i overkant av 10 000 unge tegnet sin egen innboforsikring i DNB i løpet av 2012. For å hjelpe unge som skal kjøpe sin første bolig lanserte DNB spesialenheten for unge boligkjøper (SUB) som Facebookapp i 2012.

DNB i Latvia har utgitt en bok om ulike temaer relatert til bank

TILFREDSHET I FORHOLD TIL KONKURRENTER Personkunder 4. kvartal 2012



ØKER KUNNSKAPEN OM PERSONLIG ØKONOMI

Forbrukerøkonomien og småbedriftsøkonomien i DNB har blogger, [sunnøkonomi.no](#) og [sunnbedrift.no](#), Facebook-sider og twitter-kontoer.



DNB hadde 158 000 følgere på Facebook per 31. desember 2012.

fortalt på en enkel måte kalt «TRY» (tilsvarende «Skikk og Bank» utgitt i Norge i 2011). Samtidig med lanseringen av boken inviterte DNB til «pop-up»-kafeer der kjente meningsbærere blant de unge inviterte til en uformell prat og presenterte tips fra boken. En tilsvarende bok med tittelen «Innskudd og glidelåser» ble distribuert til unge i Litauen. 30 000 bøker ble gitt ut til unge i løpet av 2012. Litauen lanserte programmet «UP» i 2012, et konsept som skal gi unge hjelp på vei inn i voksenlivet.

Ny teknologi til smb-segmentet

I 2012 lanserte DNB i Litauen applikasjonen «starte bedrift» for iPad og PC. Produktet var laget spesielt for SMB-kunder for å bistå disse i oppstarten av egen bedrift. I løpet av de to første lanseringsmånedene var det mer enn 1000 nedlastninger av applikasjonen, noe som førte til at den var den mest nedlastede iPad-appen i Litauen i 2012.

RASKERE OG MER TILGJENGELIG

Enklere å komme i kontakt med banken

DNB arbeider videre med å gjøre det enklere for kundene å få kontakt med banken, blant annet gjennom døgnåpent kundesenter, nettprat i nettbanken og kundeservice i sosiale medier (facebook). I Baltikum lanserte DNB Latvia sin egen Facebook-side i starten av 2012, og Litauen i slutten av 2011. Målet er å gi kunden en ny kanal i kommunikasjonen med banken. Mot slutten av 2012 hadde DNBs Facebookside i Litauen flere enn 20 000 tilhengere.

I 2012 innførte DNB en nettprat funksjon via Finn.no som gir kundene mulighet å prate med DNB om boliglån og boligkjøp.

DNBs kundesenter mottok i løpet av 2012 i overkant av 6,5 millioner henvendelser. Kundesenteret hjelper til med alle slags problemstillinger. Mange trenger assistanse i nettbanken, og stadig flere får hjelp gjennom chat på dnb.no i stedet for på telefon. Det er kundenes valg hvordan de ønsker å kontakte DNB. De fleste spørsmålene gjelder nettbank, kortbruk og lån. Hele 60 prosent av henvendelsene kommer mellom klokken 8 og 16, mens 40 prosent kommer etter klokken 16. Det er



I DNB Litauen er boken «innskudd og glidelåser» distribuert til mer enn 30 000 ungdom i 2012.

forventet at ca. 50 prosent av henvendelsene vil komme utenfor vanlig kontortid innen utgangen av 2013.

Mer fleksibel

Som den eneste banken i Baltikum og Norge tilbyr DNB person- og bedriftskunder muligheten til å etablere kundeforhold hvor som helst i Baltikum og i Norge fra sin nærmeste lokale filial. Det betyr i praksis at en kunde i Latvia kan åpne en bankkonto og få nettbank i Estland, Litauen og Norge fra sin lokale filial. Søknadsprosessen er lik i alle land. Produktet «DNB Plus» ble lansert i 2011, men salget startet først i 2012.

Raskere

Kjøpsprosessen ble ytterligere automatisert for flere produkter i løpet av 2012. DNB har som ambisjon å tilby Norges raskeste boliglån på nett gjennom nye selvbetjeningsløsninger og flere muligheter for e-signering. 21,2 prosent av DNBs kunder signerte i 2012 sitt boliglån elektronisk. Enda høyere var tallet for billån via våre elektroniske kanaler. Hele 80 prosent av disse kundene signerte billånet elektronisk.



Applikasjonen «starte bedrift» for iPad og PC den mest nedlastede iPad-app i Litauen i 2012»



KLIMA OG MILJØ

- 29** VIKTIGE HENDELSER 2012
- 29** DIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING
- 29** KOMPENSERER FOR EGNE UTSLIPP
- 30** INDIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING

- 31** MILJØVENNLIGE PRODUKTER OG TJENESTER
- 31** MILJØSERTIFISERING
- 32** NYTT HOVEDKONTOR
- 33** DNB NÆRINGSEIENDOM

KLIMA OG MILJØ

DNB mener klimaendringer er en av vår tids største utfordringer og en kilde til både risiko og muligheter. DNB-konsernet vil tilstrebe å redusere sine egne direkte utslipp av klimagasser gjennom kontinuerlig måling og oppfølging. DNB følger også opp kunder, selskaper konsernet investerer i og leverandører til konsernet for at disse ikke skal bryte med DNBs miljøkrav.

VIKTIGE HENDELSER I 2012

- DNBs klimaregnskap for 2012 dekker nå i overkant av 85 prosent av den totale virksomheten etter at DNB Baltikum er blitt inkludert i konsernets miljørapportering.
- DNB startet i 2012 arbeidet med å miljøsystemsertifisere virksomheten i henhold til ISO 14001. Planen er å sertifisere hele DNB-konsernet innen utgangen av 2015.
- Klimaregnskapet over DNBs virksomhet i Norge viser en nedgang i CO₂-utslipp knyttet til flyreiser på nærmere 12 prosent, eller 900 tonn, fra 2011 til 2012.
- DNB kjøpte klimavoter for alle sine flyreiser i 2012 og kompenserer dermed for sine utslipp av CO₂.
- Høsten 2012 startet DNB innflyttingen i det nye hovedkontoret i Bjørvika i Oslo. 2 000 medarbeidere flyttet inn i 2012, og i løpet av 2014 skal nærmere 4 200 medarbeidere være på plass i DNBs nye og energieffektive bygg.

DIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING

Klimaregnskap

DNB-konsernets direkte klima- og miljøpåvirkning er i hovedsak knyttet til egne klimagassutslipp og avfall fra kontorvirksomheten. DNB utarbeider et årlig et klimaregnskap som tallfester utslipp fra henholdsvis fyring og transport med egne kjøretøy, avfall, innkjøpt elektrisitet og fjernvarme/-kulde, samt flyreiser. Regnskapet er utviklet i henhold til den internasjonale standarden Greenhouse Gas Protocol Initiative (GHG-protokollen), som er den mest anvendte standarden for måling av drivhusgasser.

Klimaregnskapet over DNBs norske virksomhet, sammenlignet med tall for 2011, viser at DNB nærmer seg målet om en reduksjon i flyreiser tilsvarende 20 prosent per medarbeider innen utgangen av 2013 (utgangspunktet er 2009-tall). DNBs virksomhet i Norge reduserte sine utslipp fra flyreiser med nærmere 900 tonn, dvs. 12 prosent, fra 2011 til 2012. Avfallsmengden for DNBs virksomhet i Norge gikk opp med nærmere 12 prosent fra 2011, noe som skyldtes fraflytting av DNB-bygg i Oslo i forbindelse med flytting til det nye hovedkontoret i Bjørvika. Papp/papir og restavfall sto for mesteparten av denne økningen.

// DNBs klimaregnskap for 2012 finner du [her](#)

I 2012 ble det for første gang utarbeidet et eget klimaregnskap for DNB Baltikum som inkluderer DNBs virksomhet i Estland, Litauen og Latvia. DNB har dermed et klimaregnskap som dekker mer enn 85 prosent av konsernets totale virksomhet.

DNB deltar i klimarapporteringsprosjektet Carbon Disclosure

Project (CDP), både ved å være blant de 722 investorene som formelt står som avsendere av undersøkelsen, og ved å svare på undersøkelsen på vegne av egen virksomhet. CDP er en uavhengig organisasjon som har som formål å samle inn og publisere informasjon om bedrifters utslipp av drivhusgasser og annen informasjon knyttet til bedrifters håndtering av klimagassproblematikk. I 2012 besvarte mer enn 4 100 selskaper verden over spørreundersøkelsen fra CDP. For DNB er den frivillige rapporteringen til CDP en måte å kommunisere internt og eksternt både sterke sider og forbedringsområder når det gjelder utslipp av klimagasser.

DNB har som mål å være den beste nordiske finansinstitusjonen som rapporterer til CDP innen 2015. For å klare dette vil DNB blant annet forbedre rapporteringen i henhold til beste praksis innen finanssektoren. Dette innebærer blant annet å rapportere utslippstall for hele konsernet og å synliggjøre DNBs mål og ikke minst oppnådde resultater.

DNBs CDP-RESULTATER DE SISTE TRE ÅRENE (I POENG):

	DNB 2012	DNB 2011	DNB 2010
Beste nordiske 2012	68	63	59
91			

KOMPENSERER FOR EGNE UTSLIPP

Kjøper klimavoter

DNB kompenserte for første gang i 2012 for alle konsernets utslipp fra flyreiser ved å kjøpe FN-godkjente CO₂-kvoter. Kostnaden ved kvotekjøp skal knyttes direkte til den enkelte enhets reisevirksomhet. Hensikten er i første rekke å rette oppmerksomheten mot klimakonsekvensene av flyreiser, slik at konsernets flyreiser og utslipp på sikt reduseres. DNB regner ut konsernets utslipp knyttet til flyreiser og investerer gjennom Den grønne utviklingsmekanismen (CDM) i prosjekter som bidrar til en tilsvarende reduksjon i klimagassutslipp i et utviklingsland. I 2012 ble 6 567 tonn av DNBs CO₂-utslipp nøytralisert gjennom kjøp av klimavoter. Klimavoter er kjøpt i SN Power sitt vindkraftprosjekt Totoral i Chile. Vindkraftprosjektet er delfinansiert av DNB som finansierer flere fornybar energiprojekter i Chile. DNB Markets råvarer gjennomførte kvotehandelen på vegne av DNB. Les mer om prosjektet i [faktaboks](#).

Gjennom DNB Finans får DNBs leasingkunder tilbud om å klimanøytralisere bilparken ved hjelp av FN-godkjente CO₂-kvoter. Gjennom slike kvotekjøp oppveide leasingkundene for utslipp av 5 009 tonn CO₂ i 2012. Autolease, som tilbyr bedriftskunder løsninger for bilfinansiering og biladministrasjon, kompenserte i tillegg for CO₂-utslipp fra egen virksomhet gjennom kvotekjøp.

FAKTA OM TOTORAL VINDPARK:

Totoral vindpark eies og drives av SN Power. Totoral er SN Powers første vindpark, den første og en av de største vindparkene prosjektfinansiert i Chile. Vindparken ligger 300 kilometer nord for Santiago, i Canela, Choapa-provinsen, Coquimbo-regionen, som er et av de fattigste områdene i Chile. Vindparken består av 23 Vestas vindmøller, hver på to megawatt. Prosjektet, som er på totalt 46 megawatt, vil hjelpe Chile mot målet om å fremme ren energi og innføre en rekke fornybare energiteknologier for å sikre mer diversifiserte energikilder.

Prosjektet forventer og genererer et gjennomsnitt på 103 gigawatt-timer elektrisitet per år til det chilenske sentralnettet, og bidrar til å forbedre de betydelige forsyningsbegrensningene landet opplever. Ved å øke fornybar energiproduksjon bidrar vindparken Totoral til å redusere miljøforurensningen og bedre livskvaliteten i befolkningen i landet. Totoral vil generere nok strøm i året til å oppfylle behovene til bortimot 55 000 chilenske husstander.



Fra SN Powers vindkraftprosjekt Totoral i Chile

Totoral er godkjent og registrert for å generere klimakvoter under FNs Clean Development Mechanism (CDM). Gjennom produksjon av fornybar energi vil Totoral erstatte noe av Chiles termiske kraftproduksjon, og FN bekrefter at prosjektet vil redusere globale CO₂-utslipp med anslagsvis 71 000 tonn årlig. CDM-godkjenning og -registrering var en avgjørende faktor for realiseringen av prosjektet.

INDIREKTE KLIMA- OG MILJØPÅVIRKNING

DNBs indirekte miljøpåvirkning skjer gjennom å tilby miljøvennlige produkter og tjenester og ved å påvirke kunder og leverandører til å ta miljø- og klimavennlige valg.

For DNB er det viktig å systematisk vurdere både investerings- og utlånsporteføljene i forhold til klimarisiko og -muligheter. Retningslinjer og modeller er beskrevet i kapitlet styring og ledelse s. 10–18.

Finansierer det fornybare

Energi er en viktig sektor for DNB. Mens olje og gass vil være sentrale energikilder også i årene fremover, blir miljøvennlig energiproduksjon stadig viktigere på grunn av behovet for å redusere utslippet av drivhusgasser. DNB finansierer blant annet flere elvekraftverk i Sør-Amerika som kvalifiserer for deltagelse i den grønne utviklingsmekanismen CDM. Vind- og solkraft er også blant konsernets satsingsområder. Blant annet finansierer DNB vindparker i Sverige, offshorevindparker i Storbritannia og Tyskland samt solparker i Italia og USA.

Produksjon av energi fra fornybare kilder er en kapital- og kunnskapsintensiv bransje, og DNB har flere fagmiljøer som følger dette området. I tillegg har konsernets verdipapirforetak dedikerte analytikere som dekker fornybar energi-sektoren, og legger også til rette for handel med utslippskvoter.

Rundt 36 prosent av DNBs finansiering av energisektoren går til fornybar energi, det vil si i overkant av 40 milliarder kroner. DNB forventer moderat vekst på dette området i 2013.

Ved lån til prosjekter i land med betydelig politisk risiko er DNB ofte långiver sammen med multilaterale finansieringsinstitutt som for eksempel Verdensbankens IFC (International Finance

KVOTEKJØP

DNB-konsernet og DNB-datterselskaper oppveide i 2012 for utslipp av totalt 11 756 tonn CO₂ gjennom kvotekjøp.

Opprinnelse	Kompen- serte tonn CO ₂ 2012	Kompen- serte tonn CO ₂ 2011
DNB-konsernet	6 567	0
DNB Finans, leasingkunder	5 009	3 074
SUM	11 576	3 074

1) Gjelder flyreiser bestilt i DNBs virksomhet i Norge og Baltikum.

Corporation)), noe som blant annet kan gi bankene nødvendig lokalkunnskap i disse landene. IFC opererer i mer enn 100 utviklingsland og bidrar til at selskaper og finansinstitusjoner i disse landene blant annet kan skape flere arbeidsplasser og videreutvikle sine egne lokalsamfunn.

MILJØVENNLIGE PRODUKTER OG TJENESTER

Rimeligere lån til biler som belaster miljøet mindre

DNB gir lavere rente på lån til biler som ikke belaster miljøet i like stor grad som konvensjonelle biler. Dette gjelder for eksempel el-biler, etanolbiler, natur- eller biogassbiler og bensin- eller diesalbiler, inklusiv hybridbiler, som slipper ut maksimalt 120 gram CO₂ per kilometer. En oversikt over biler som kvalifiserer for lavere rente, er tilgjengelig på [Konsernets nettsider](#). Diesalbiler må ha partikkelfilter.

Ansvarlige «grønne» fond

DNB forvalter Nordens eldste og største miljøfond, DNB Miljøinvest. Fondet investerer primært i norske og utenlandske selskaper som benytter ny teknologi for å produsere og bruke renere energi, øke effektiviteten til og fremme veksten av fornybar energi. Det relaterte fondet DNB Eco Absolute Return hadde per 4. mars 2013 en forvaltningskapital på 118 millioner euro.

Papirløse tjenester

Konsernet tilbyr stadig flere papirløse tjenester som reduserer belastningen på miljøet. DNB ønsker å bli den beste digitalbanken, noe som innebærer mest mulig papirløse prosesser for kunder og medarbeidere. I dag signeres blant annet 28 prosent av DNBS boliglånesøknader med pant i bolig elektronisk ved bruk av BankID. DNB vil tilby elektronisk signering for flere typer lån og for ulike kontoprodukter. Alle avtaler som signeres elektronisk, skal tilbys kunden på en enkel og sikker måte, og de skal være lette å finne tilbake til i kundens elektroniske arkiv. Der det er behov for dialog mellom kunden og DNB, vil elektroniske kanaler som e-post, SMS og nettpat benyttes i størst mulig grad.

MILJØSERTIFISERING

Miljøfyrtårn

26 av eiendommene som DNB disponerer i Norge og Sverige, var miljøsertifiserte gjennom ordningene Miljøfyrtårn eller Miljöbas ved utgangen av 2012. [Miljøfyrtårn](#) er et norsk, offentlig sertifikat som anbefales av Miljøverndepartementet. For å sertifiseres må bedriften oppfylle en rekke krav innen områder som innkjøp, energiforbruk, transport, avfallshåndtering og helse, miljø og sikkerhet. Sertifikatene må fornyes hvert tredje år. [Miljöbas](#) er tilsvarende sertifikat i Sverige.

Miljøsystemsertifisering – ISO 14001

Innen 2015 har DNB som mål å sertifisere hele virksomheten i henhold til den internasjonale miljøsystemstandarden ISO 14001. Første steg i dette omfattende arbeidet vil være å sertifisere deler av den norske virksomheten i løpet av 2013, mens resten av virksomheten i Norge og internasjonalt deretter vil sertifiseres fortløpende. En sertifisering i henhold til ISO 14001 vil bidra til kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av arbeidet med miljø og klima i DNB, samt bidra til økt engasjement om klima og miljø hos DNBS medarbeidere. Sertifiseringen vil på sikt erstatte miljøfyrtårnordningen.

HVA ER ISO 14001?

ISO 14001 (International Organization for Standards 14001) er et miljøstyringssystem etablert for å hjelpe virksomheter med å redusere sin negative påvirkning på miljøet gjennom forurensning av luft, vann eller land. Standarden spesifiserer krav til et miljøstyringssystem som skal gjøre det mulig for en organisasjon å formulere en policy og mål som tar hensyn til både lovbestemte krav og andre krav som organisasjonen pålegger seg selv, samt informasjon om vesentlige miljøaspekter. Den gjelder de miljøaspekter som en organisasjon fastslår at den kan styre, og som den har en innvirkning på. Standarden spesifiserer ikke bestemte kriterier for mål og måloppnåelse..

(Kilde: Wikipedia og Standard Norge)



DNBs nye hovedkontor i Bjørvika vil innen 2014 samle over 4 000 medarbeidere»

NYTT HOVEDKONTOR

NYTT ENERGIEFFEKTIVT HOVEDKONTOR

Høsten 2012 flyttet ca. 2 000 medarbeidere inn i DNBs nye hovedkontor i Bjørvika i Oslo. Totalt 18 bygg skal fraflyttes innen 2014 og i overkant av 4 000 medarbeidere samles på ett sted. Miljømålene for det nye hovedkontoret er ambisiøse og omfatter blant annet en halvering av energiforbruk og klimagassutslipp per medarbeider sammenlignet med dagens nivå.

Energikildene vil i hovedsak være fornybare, blant annet vil det bli brukt termisk energi fra sjøvann. Beliggenheten ved et kollektivtrafikkknutepunkt, få parkeringsplasser og tilbud om å bruke miljøbiler og sykler skal bidra til at medarbeidere og kunder velger miljøvennlig transport.

Miljøkriterier for innkjøp, grønn IT og gode løsninger for kilde-sortering vil også gi miljøgevinster, blant annet i form av en vesentlig reduksjon i avfallsmengden.

I DNBs nye hovedkontor komposteres alt matavfall. I løpet av en prosess på 18 timer omgjøres alt matavfall fra kjøkken og kantine til fullverdig gjødsel. En «follow-me print»-løsning er valgt i DNBs nye hovedkontor. Utskrifter hentes fra nærmeste

EL-BIL POOL FOR ANSATTE I BJØRVIKA



Med bakgrunn i flytting til DNBs nye hovedkontor i Bjørvika i Oslo høsten 2012 ble antall parkeringsplasser for ansatte i DNB redusert kraftig, fra ca. 800 til 100. Etablering av en El-bil pool for ansatte er tenkt å erstatte bruk av egne biler og redusere bruk av taxi. DNB har i 2012 kjøpt 9 el-biler og en hybridbil, inntil 40 el-biler og hybridbiler vurderes kjøpt innen utgangen av 2014.

printer ved å identifisere seg ved bruk av adgangskortet. Løsningen skal redusere antall feilutskrifter og dermed papirbruk. I tillegg gir løsningen den enkelte medarbeider økt fleksibilitet siden ingen i utgangspunktet har faste arbeidsplasser og pulten skal ryddes når den forlates for dagen.

Med utgangspunkt i 2009-tall er disse miljømålene satt for DNBs nye hovedkontor:

- 70 prosent lavere energiforbruk per medarbeider
- Byggene skal ha et vektet tilført energibehov som ikke overstiger 120 kWh/m²/år, noe som tilsvarer energiklasse B i bygningsenergidirektivet («lavenergibygg»).
- Faktisk energiforbruk skal være under 140 kWh/m²/år
- 55 prosent lavere utslipp av klimagasser per medarbeider
- 50 prosent lavere papirforbruk per medarbeider
- 30 prosent mindre restavfall per medarbeider
- Gjenvinningsgraden økes fra 55 prosent til 75 prosent
- Miljøvennlige anskaffelser og innkjøp
- Færre og mer miljøvennlige jobbreiser
- 50 prosent færre jobbreiser med egen bil
- 10 prosent færre jobbreiser med fly
- 50 prosent færre drosjereiser
- Medarbeiderne benytter miljøvennlig transport til/fra jobb
- Byggene skal miljøsertifiseres (det nye hovedkontoret er allerede miljøfyrtårnsertifisert, men vil også bli ISO 14001-sertifisert innen utgangen av 2013)

Først ved utgangen av 2013 og 2014 vil det være mulig å se den fulle miljøgevinsten som følge av flyttingen. Når de mål som er satt for det nye hovedkontoret, vil det ha stor effekt på konsernets utslipp av klimagasser.

NYE ARBEIDSMÅTER

For DNB er reiser og energibruk de største kildene til utslipp av klimagasser. Gjennom en ny, standard pc-plattform i konsernet er det lagt til rette for økt bruk av nettmøter, nettpat og deling av dokumenter, noe som skal redusere behovet for fysiske møter og reisevirksomhet. I det nye hovedkontoret er hovedregelen at ingen medarbeidere har faste plasser.

REISER OG TRANSPORT

Retningslinjer for reiser

DNB har en egen retningslinje for medarbeidere og andre som reiser på vegne av DNB-konsernet. Konsernets medarbeidere skal vurdere behovet for å reise opp mot økonomiske og miljømessige hensyn. Ved hver reise skal det foretas en reell vurdering av om alternative kommunikasjonsmidler som telefon, web-løsninger eller videokonferanse kan erstatte den fysiske reisen. Målet er å sørge for minst mulig negativ påvirkning på miljøet, siden reiser er en sentral kilde til utslipp av klimagasser.

NÆRINGSEIENDOM

DNB Næringseiendom regnes som en av Norges største private eiendomsbesittere og er et datterselskap av DNB Livsforsikring

BREEAM:

BREEAM (Building, Research, Establishment – Environment Assessment Method) er en metode som gir en strukturert og helhetlig tilnærming til miljøaspektene i bygg- og anleggsprosjekter. Hele ni miljøtemaer dekkes i BREEAM, noe som sikrer en helhetlig tilnærming til miljø i prosjekter. BREEAM dokumenterer egenskaper som ledelse, helse og komfort, energi, materialvalg, arealplan, transport, avfall, vann og forurensning.

ASA. Selskapet forvalter 1,4 millioner kvadratmeter eiendom, i hovedsak kontorbygg, kjøpesentre og hoteller. Samlet markedsverdi ¹⁾ var per 31. desember 2012 om lag 38 milliarder kroner. Hovedtyngden av eiendommene ligger i Oslo, Bergen, Trondheim og Stockholm. I porteføljen inngår også eiendom i Storbritannia.

Virksomhetsområdene til DNB Næringseiendom er:

- Utleie av lokaler
- Leveranse av eiendomstjenester til leietakere
- Rådgivning knyttet til kjøp, salg og utvikling av næringseiendommer

DNB Næringseiendom skal være den naturlige, foretrukne og langsiktige samarbeidspartneren innenfor utleie, utvikling og forvaltning.

MÅL OG STRATEGISKE TILTAK

DNB Næringseiendom tror det er en nær sammenheng mellom høy miljøstandard og høy konkurransekraft. Ved kjøp prioriterer DNB Næringseiendom derfor bygg som tilfredsstillende klassifisering «Excellent» i BREEAM, og ved rehabiliteringer skal kriteriene for «Very Good» i BREEAM være retningsgivende. Videre har DNB Næringseiendom et klart mål om kildesortering av avfall med minst fem sorteringsfraksjoner og en sorteringsgrad på 60 prosent, og 80 prosent for prosjekter. DNB Næringseiendom bidrar aktivt for å etablere et internasjonalt miljøklassifiseringsverktøy i Norge basert på BREEAM. Alle DNB Næringseiendoms 110 relevante bygg (bebygd eiendom og/eller bygg og leiligheter som kan leies ut) ble energimerket i løpet av 2011/2012.

Grønne leiekontrakter

Gjennom innføring av «grønne» leiekontrakter settes konkrete mål om energibesparelser som kommer leietagerne til gode. Energibesparelser skaper bedre inneklima og reduserer kostnader og den totale miljøbelastningen fra DNB Næringsveiendoms bygg.

Grønne leiekontrakter, eller grønt bilag til leiekontrakten, ble i løpet av 2012 etablert i markedet. DNB Næringseiendom tegnet i løpet av 2012 tre grønne bilag og har som målsetting å tegne flere i løpet av 2013.



Ny belysning i fellesareal i Strandveien 15

Eksempel på energisparetiltak

DNB Næringseiendom AS har rehabilitert styrings- og belysningsanlegget i Strandveien 15 på Lysaker utenfor Oslo, eid av DNB Livsforsikring. Årlige energi- og driftskostnader er redusert med over 300 000 kroner.

Da DNB Næringseiendom ble involvert i prosjektet, manglet garasjeanlegget detektorstyring. Armaturene lyser 24 timer i døgnet hele året og hadde begrenset levetid. Flere tusen watt energi gikk dermed til spille. Detektorer i kombinasjon med miljøriktig belysning har bidratt til mindre varmeutvikling og færre lampeskift.

Det siste halvannet året er det levert tilsvarende detektorer og belysningsløsninger til DNB Næringseiendoms øvrige bygningsmasse i Vollsveien 17-19, Grenseveien 95 og Brynsveien 3A og B i Oslo. Valg av miljøriktige belysningsløsninger bidrar til å oppfylle myndighetenes krav og ønsker om energieffektive bygninger. I tillegg oppnås store kostnadsbesparelser.

¹⁾ 38 milliarder kroner er samlet markedsverdi av DNB Livsforsikrings (DNB Liv) eiendomsportefølje, inklusiv DNB Livs eierandel i Scandinavian Property Fund.

NØKKELTALL

	Enhet	2012	2011
Styring og ledelse			
Antall medarbeidere autorisert etter ny, nasjonal ordning		1 319	1 189
Nedgang/oppgang i meldinger til ØKOKRIM med mistanke om hvitvasking	%	76	-13
Medarbeidere som har deltatt på og bestått kurs i hvitvasking ¹⁾	Antall	3 480	3 919
Resultat for påstanden «Jeg har god kjennskap til konsernets etiske retningslinjer» i medarbeiderundersøkelsen	Poeng	83	84
Antall reklamasjoner, kundeklager og svindelsaker behandlet av reklamasjonsenheten	Antall	39 210	36 107
Andel av egenforvaltede investeringer overvåket iht etiske retningslinjer for investeringer	%	100	100
Antall selskaper utelukket fra investeringsporteføljen iht etiske retningslinjer for investeringer	Antall	58	57
Antall ekvatorprosjekter	Antall	8	
Andel kontrakter med underskrevet egenerklæring om samfunnsansvar av det totale antallet aktive kontrakter	%	100	95
DJSI score økonomi	Poeng	85	85
Samfunn			
Samfunn	Enhet	2012	2011
Totalt antall ansatte ²⁾		14 431	14 819
Norge		9 752	9 805
Estland		104	
Latvia		910	
Litauen		1 568	
· DNB Baltikum		2 582	2 512
Polen		800	1 168
Sverige		575	605
Danmark		69	
England		97	
Skottland		4	
Finland		13	
Luxembourg		35	
Hellas		6	
Russland		209	
Tyskland		16	
Chile		19	
Brasil		3	
HongKong		7	
India		3	
Shanghai		21	
Singapore		100	
New York		112	
Houston		9	
· Asia og USA		273	271
Andel deltid ³⁾	%	9,2	9,4
Andel deltid kvinner	%	14,1	14,6
Andel deltid menn	%	4,3	4,4
Andel midlertidig ansatte	%	2,6	2,8
Antall vikarer ³⁾		612	647
Antall som avsluttet arbeidsforholdet ³⁾		657	608
Kvinner		310	233
Menn		347	287
Norge		565	520
Sverige		25	29
Europa øvrig		29	22
Asia og USA		38	37
Turnover	%	7,2	7,3
Sykefravær Norge	%	4,5	4,2
Sykefravær DNB Baltikum og Polen	%	2,7	2,5
Estonia	%	0,38	
Lavita	%	4,10	
Lithuania	%	1,53	
Poland	%	4,75	
Andel kvinner	%	55,1	54,7
Nivå 1	%	0,0	0,0
Nivå 2	%	45,5	45,5
Nivå 3	%	27,8	25,8
Nivå 4	%	29,1	26,4
Samlet 1-4	%	29,2	26,6
Nivå 5	%	37,2	35,7
Samlet 1-5	%	34,1	32,2
Øvrig	%	51,9	52,7

	Enhet	2012	2011
Andel kvinner i styret	%	50,0	37,5
Gjennomsnittslønn menn ³⁾	kr	624 165	602 135
Gjennomsnittslønn kvinner ³⁾	kr	492 158	471 918
Kvinner lønn som andel av menns	%	79	78
Nivå 1	%	I/R	I/R
Nivå 2 ⁴⁾	%	57,1	77,1
Nivå 3	%	87,4	82,1
Nivå 4	%	90,8	88,3
Nivå 5	%	87,7	85,9
Antall rekruttert		609	1 152
Menn		335	634
Kvinner		274	518
<30 år		258	380
30-50 år		304	543
>50 år		47	229
Uttak av foreldrepermisjon			
Menn	dagsverk	12 285	12 474
Kvinner	dagsverk	35 103	24 909
Fravær pga syke barn			
Menn	dagsverk	2 249	2 092
Kvinner	dagsverk	2 831	2 924
Gjennomsnittlig pensjoneringsalder		63,7	62,4
Menn	alder	64,5	62,6
Kvinner	alder	63,1	62,3
Overordnet medarbeidertilfredshet (MTI)	Poeng	75,6	75,1
Resultat for påstanden «DNB er en attraktiv arbeidsplass» i medarbeiderundersøkelsen	Poeng	82	81
Blant de tre mest attraktive arbeidsplasser for økonomistudenter (plassering)	Plassering	3	2
Driftsresultat før nedskrivninger og skatt	Millioner kr	20 769	21 833
Forbruk av varer og tjenester	Millioner kr	7 753	8 231
Lønn og sosiale kostnader	Millioner kr	10 050	9 294
Utbytte	Millioner kr	3 420	3 258
Skattekostnad ⁵⁾	1000 kr	4 485 203	5 899 175
Norge	1000 kr	4 056 664	4 966 568
USA	1000 kr	16 944	613 498
England	1000 kr	182 739	146 374
Sverige	1000 kr	154 750	19 052
Singapore	1000 kr	26 572	67 130
Polen	1000 kr	18 877	50 018
Luxembourg	1000 kr	10 092	10 666
Hong Kong	1000 kr	373	262
Kina	1000 kr	8 241	4 271
Russland	1000 kr	4 218	3 925
Tyskland	1000 kr	1 694	1 643
Brasil	1000 kr	326	0
Chile	1000 kr	0	10 162
Danmark	1000 kr	0	0
Finland	1000 kr	0	0
India	1000 kr	73	78
Litauen	1000 kr	206	3 584
Estland	1000 kr	0	0
Latvia	1000 kr	3 434	1 944
Støtte og sponsorater	Millioner kr	119	120
Støtte og sponsorater som andel av driftsresultatet	%	0,57	0,55
Andel av støtte som går til ideelle formål og forskning	%	11,2	14
Omdømmescore RepTrak ⁶⁾	Poeng	68	68
Kundetilfredshet personkunder (% av gjennomsnitt for finansbransjen) ⁷⁾	%	97	97
DJSI score samfunn	Poeng	69	75
Klima og miljø			
Papir ⁸⁾	1 000 kg	870	1 302
Papir per medarbeider ⁸⁾	kg	89	133
Energiforbruk ⁸⁾	GWh	101,8	105
Per medarbeider	MWh	10,8	10,7
Forbruk av fyringsolje	MWh	486	539,6
Fjernvarme	MWh	4 006,90	2 793
Klimagassutslipp ⁸⁾	tonn CO ₂ -ekvivalenter	19 228	20 398
Per medarbeider	tonn CO ₂ -ekvivalenter	2	2,10
Totalvekt av avfall ⁸⁾	kg	1 331 188	1 190 732
Restavfall	kg	583 489	567 472
Papp/papir	kg	691 703	566 256
Glass	kg	6 280	6 845
Metall	kg	12 410	11 772
Plast	kg	1 545	5 918
EE-avfall	kg	4 098	11 005
Farlig avfall	kg	0	2 297

	Enhet	2012	2011
Organisk avfall	kg	31 664	19 167
Restavfall per medarbeider ⁸⁾	kg	59,8	57,9
Gjenvinningsgrad avfall ⁸⁾	%	57,1	51,7
Flyreiser ⁹⁾	1 000 km	44 311	49 500
Flyreiser fra Norge	1 000 km	43 374	49 500
Norge	1 000 km	19 988	21 538
Utlandet	1 000 km	23 386	27 962
Flyreiser fra Baltikum	1 000 km	937	na
Estland	1 000 km	168	na
Latvia	1 000 km	594	na
Litauen	1 000 km	175	na
Andel medarbeidere i Norge og Sverige som jobber i sertifiserte bygg	%	63	60
CDP score			
Åpenhet	Poeng	68	63
Resultater	Poeng	E	D
DJSI score miljø	Poeng	80	67

1) Hvorav 2 719 medarbeidere i Norsk virksomhet, 761 ved internasjonale kontorer. Inkluderer i 2012 deltakere på e-læringskurs hvitvasking, for tidligere år har rapportering inkludert deltakelse på foredrag.

2) Inkluderer ansatte i servicefunksjoner ved forvaltning av investeringer i DNB Livsforsikrings eiendomsportefølje. Disse er ikke inkludert i opplysninger om antall ansatte i DNBs årsrapport for 2012.

3) Gjelder DNB-konsernet med unntak av DNB Baltikum og Monchebank.

4) Den markante endringen fra 2011 skyldes ny godtgjørelsesforskrift for ledende ansatte og ansatte i risikoposisjoner som i 2011 utløste et årslønnslopp slik at total avlønning ikke skulle gå markant ned. Tidligere bonus ble for en del konvertert til årslønn.

5) Enkelte tall fra 2011 er korrigert som følge av endringer fra tidligere år eller balanseføring av utsatt skattefordel

6) Omdømmescoren er rapportert som årsgjennomsnitt og er basert på én hovedmåling og tre tilleggsmålinger

7) Måling av kundenes oppfatning av og tilfredshet med DNB

8) Gjelder DNBs virksomhet i Norge

9) Tall for 2012 gjelder DNBs virksomhet i Norge og Baltikum. Tall for 2011 gjelder kun virksomheten i Norge

GRI-TABELL FOR RAPPORTERING 2012

Global Reporting Initiative (GRI) er et internasjonalt anerkjent rammeverk for rapportering på en organisasjons økonomiske, miljø- og samfunnsmessige resultater.

DNB har brukt GRIs retningslinjer for samfunnsansvarsrapportering (G3) i utviklingen av samfunnsansvarsrapporten.

Tabellen nedenfor gir en omfattende oversikt over GRI indikatorer rapportert av DNB. Tabellen viser til informasjon i DNBs årsrapport og samfunnsansvarsrapport for 2012, samt offentlig tilgjengelig informasjon slik som på vår hjemmeside dnb.no.

Vi har selv vurdert vår rapport som en B + og det har vært tredjepart kontrollert av ekstern revisor.

Indikator	Beskrivelse	Referanse	Rapporteringsnivå
PROFIL			
Strategi og analyse			
1.1	Erklæring fra konsernsjefen om relevansen av bærekraft for organisasjonen og dens strategi	Samfunnsansvarsrapport 2012, Konsernsjefens forord, s. 3, Mål og resultater, s. 8. Årsrapport 2012, Konsernsjefens ord s. 13. Konsernpolicy for samfunnsansvar.	Fullt
1.2	Beskrivelse av viktigste risikoen og muligheter	Årsrapport 2012, s. 54, 55. Samfunnsansvarsrapport 2012, Konsernsjefens forord, s. 3.	Fullt
Organisasjonsprofil			
2.1	Organisasjonens navn	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om konsernet s. 4.	Fullt
2.2	Primære merkevarer, produkter og tjenester	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om konsernet, s. 4.	Fullt
2.3	Organisasjonens driftsmessige struktur, inkludert hovedavdelinger, driftsselskaper, datterselskaper og joint ventures	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om Konsernet, s. 5-7. Årsrapport 2012, s. 6-7, 9.	Fullt
2.4	Plassering av organisasjonens hovedkontor	Samfunnsansvarsrapport 2012; Om Konsernet, s. 4.	Fullt
2.5	Antall land der organisasjonen har aktiviteter, samt navn på land med enten stor aktivitet eller som er særlig relevant for bærekraftsspørsmål og som er inkludert i rapporten	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om Konsernet, s. 5, Nøkkeltallstabell s. 36.	Fullt
2.6	Eierforhold og juridisk form	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om Konsernet, s. 5. Årsrapport, s. 6-7.	Fullt
2.7	Markeder (inkludert geografisk inndeling, bransjer og kundetyper)	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om Konsernet, s. 4-7. Årsrapport, s. 56-61.	Fullt
2.8	Omfanget av den rapporterende organisasjonen	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2.	Fullt
2.9	Vesentlige endringer i løpet av rapporteringsperioden som gjelder størrelse, struktur eller eierskap	Årsrapport 2012, s. 26-27. Samfunnsansvarsrapport 2012, Konsernsjefens forord, s. 3.	Fullt
2.10	Priser vunnet i rapporteringsperioden	Mestvinnene Morningstar fund awards. Beste nettsed Farmandprisen 2012. Vinner av Gulltaggen 2012 for årets kundeprogram. Vinner av Gullkorn 2012 for årets virksomhetsprofilering.	Fullt
Rapporteringsparametre			
Rapporteringsprofil			
3.1	Rapporteringsperiode	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2.	Fullt
3.2	Dato for utgivelse av forrige rapport	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2.	Fullt
3.3	Rapporteringsfrekvens (årlig, halvårlig etc)	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2.	Fullt
3.4	Kontaktperson for spørsmål vedrørende rapporten eller innholdet	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 44.	Fullt
Rapporteringsomfang og avgrensninger			
3.5	Prosess for å definere rapportens innhold	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten s. 2, Styling og ledelse, s. 16-17.	Fullt
3.6	Avgrensning av rapporten	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 1-2.	Fullt
3.7	Eventuelle andre særlige begrensninger i rapportens omfang eller avgrensninger	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2.	Fullt
3.8	Grunnlag for rapportering om joint ventures, datterselskaper, leide fasiliteter, outsourcete operasjoner og andre enheter som i nevneverdig grad forhindrer sammenligning med tidligere rapport	Na	Na
3.9	Metoder for måling av data og grunnlag for beregninger, herunder forutsetninger og metoder med underliggende skjønn, som anvendes ved utarbeidelsen av indikatorer og andre opplysninger i rapporten	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten, s. 2, Nøkkeltallstabell, s. 35-37. Klimaregnskapet for DNB ASA, DNB Baltikum og DNBs virksomhet i Norge.	Fullt
3.10	Forklaring av effekten av justert informasjon siden tidligere rapporter og årsaken til slike justeringer (f eks fusjoner/oppkjøp, endring av basisår/perioder, virksomhetens art, målemetoder)		Fullt

Indikator	Beskrivelse	Referanse	Rapporteringsnivå
3.11	Vesentlige endringer i tidligere rapporteringsmetoder innenfor rapportens omfang, avgrensning eller målingsmetoder		Fullt
3.12	Tabell som viser hvor standardopplysningene kan finnes i rapporten		Fullt
3.13	Retningslinjer og gjeldende praksis for ekstern verifikasjon av rapporteringen		Fullt
Organisasjonsprofil			
4.1	Organisasjonens styringsstruktur, herunder styreutvalg som er ansvarlig for særskilte temaer som f.eks strategi eller tilsyn med organisasjonen	Årsrapport 2012 s. 32-45.	Fullt
4.2	Oppgi hvorvidt styreleder i selskapet også er konsernsjef/har en ledende stilling	Årsrapport 2012, s. 26-31.	Fullt
4.3	Organisasjoner med enkel styrestruktur skal oppgi antall uavhengige styremedlemmer og/eller medlemmer som ikke inngår i ledelsen	Årsrapport 2012, s. 26-31.	Fullt
4.4	Måter aksjonærer og medarbeidere kan komme med anbefalinger eller veiledninger til styret	Årsrapport s. 38-39.	Fullt
4.5	Sammenheng mellom kompensasjon til styremedlemmer, konsernledelsen og andre ledere og organisasjonens resultater (herunder sosiale og miljømessige resultater)	Årsrapport s. 44-45.	Fullt
4.6	Fastlagte prosesser for styret for å sikre at det ikke oppstår interessekonflikter	Årsrapport 2012, s. 36-37. Konsernets nettsider, Styreinstruks.	Fullt
4.7	Prosesser for å fastsette styremedlemmenes kvalifikasjoner og kompetanse når det gjelder organisasjonens strategi i økonomiske, miljø- og samfunnsmessige spørsmål	Årsrapport 2012, s. 36-37.	Fullt
4.8	Internt utarbeidede verdier og prinsipper som er relevante for økonomiske, miljø- og samfunnsmessige resultater, samt status for innføringen av disse	Årsrapport 2012, s. 61-63. Samfunnsansvarsrapport, Styring og ledelse, s. 10-18.	Fullt
4.9	Styrets prosedyrer for overvåking og styring av økonomiske, miljø- og samfunnsmessige resultater, herunder relevante risikoer og muligheter, samt overholdelse av lover og regler eller etterlevelse av internasjonalt avtalte standarder, etiske retningslinjer og prinsipper	Årsrapport 2012, s. 37-44.	Fullt
4.10	Prosesser for evaluering av styrets egen innsats, særlig iht. økonomiske, miljø- og samfunnsmessige resultater	Årsrapport 2012, s. 37-44.	Fullt
4.11	Forklaring på hvorvidt og hvordan organisasjonen ivaretar føre-var-prinsippet.	Årsrapport 2012, s. 61-63. Samfunnsansvarsrapport, Styring og ledelse, s. 10-16.	Fullt
4.12	Eksternt utarbeidede økonomiske, miljø- og samfunnsrelaterte erklæringer, prinsipper og initiativer som organisasjonen har underskrevet eller bifaller	Samfunnsansvarsrapporten 2012, Styring og ledelse, s.10-11. Konsernets nettsider.	Fullt
4.13	Medlemskap i bransjeforeninger og/eller nasjonale/internasjonale	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 10-11. Konsernets nettsider.	Fullt
4.14	Liste over interessentgrupper som organisasjonen har kontakt med	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 16-18 Konsernets nettsider.	Fullt
4.15	Grunnlag for å identifisere og velge ut hvilke interessenter som er relevante for organisasjonen	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 16-18.	Delvis
4.16	Tilnærming til interessentsamarbeid, inkludert hvor ofte interessentene involveres fordelt på type og interessentgruppe	Samfunnsansvarsrapport 2012, Om rapporten s. 2, Styring og ledelse, s. 16-18.	Fullt
4.17	Viktige tema og spørsmål som er blitt tatt opp gjennom dialog med interessenter og hvordan organisasjonen har respondert på disse, herunder gjennom sin rapportering	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 16-18.	Fullt
Prestasjonsindikatorer			
ØKONOMI			
	Opplysninger om ledelsespraksis	Årsrapport 2012, s. 33-45. Samfunnsansvarsrapport 2012, Konsernsjefens forord s. 3, Styring og ledelse s. 10-18,	Fullt
EC1	Direkte økonomiske verdier, skapt og fordelt, herunder driftsinntekter, driftskostnader, vederlag til ansatte, donasjoner og andre investeringer i lokalsamfunnet, tilbakeholdt overskudd og utbetalinger til investorer og offentlige myndigheter	Årsrapport 2012, s. 4-5, 48-61. Samfunnsansvarsrapport 2012, Om konsernet s. 5-7, Samfunn s. 20-23, 26-27, Klima og miljø s. 29-31, 34.	Fullt
EC3	Omfanget av organisasjonens ytelsesbaserte pensjonsordning	Årsrapport 2012 s. 154.	Fullt
MILJØ			
	Opplysninger om ledelsespraksis	Årsrapport 2012, s. 61-64. Samfunnsansvarsrapport 2012 Styring og ledelse s. 10-18, Klima og miljø, s.29-34.	Fullt
EN1	Materialbruk fordelt på vekt eller volum	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s. 36 (papirforbruk)	Delvis
EN3	Direkte energibruk fordelt på primær energikilde	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s. 36. Årsrapport 2012, s 63-64. Konsernets nettside, Klimaregnskap.	Fullt

Indikator	Beskrivelse	Referanse	Rapporteringsnivå
EN4	Indirekte energibruk fordelt på primær energikilde	Samfunnsansvarsrapport 2012, Klima og miljø, s.29, Nøkkeltallstabell, s. 36. Årsrapport 2012, s 63-64. Konsernets nettside, Klimaregnskap.	Fullt
EN7	Initiativ for å redusere indirekte energiforbruk, og oppnådde reduksjoner	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 10-18, Klima og miljø, s. 29-34, Mål og tiltak, s. 8. Årsrapport 2012, s 61-64. Konsernets nettsider, Klimaregnskap og status mål og tiltak	Delvis
EN 16	Samlede direkte og indirekte klimagassutslipp fordelt på vekt	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell s.36. Årsrapport 2012, s 63-64. Konsernets nettsider, Klimaregnskap. <i>DNB vil først kunne rapportere fullt på oppnådde reduksjoner ved utgangen av 2013/2014.</i>	Fullt
EN 18	Tiltak for å redusere klimagassutslipp og oppnådde resultater	Samfunnsansvarsrapport 2012, Klima og miljø, s. 29-34, Mål og tiltak, s. 8. Konsernets nettsider, Klimaregnskap og status mål og tiltak. <i>DNB vil først kunne rapportere fullt på oppnådde reduksjoner ved utgangen av 2013/2014.</i>	Delvis
EN 22	Totalvekt av avfall fordelt på type og disponeringsmetode	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell s. 36.	Fullt
EN 26	Tiltak for å begrense de miljømessige påvirkningene av produkter og tjenester, og i hvilken grad slike konsekvenser kan begrenses	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 10-18, Klima og miljø, s. 29-34. Årsrapport 2012, s. 63-64.	Delvis
EN 28	Verdien av større bøter og antall ikke-monetære sanksjoner for manglende overholdelse av miljølover og -regler.	Ingen bøter pålagt DNB i 2012	Fullt
EN 30	Totale utgifter og investeringer forbundet med vern av miljøet	Samfunnsansvarsrapport 2012, Klima og miljø s. 29-31.	Delvis
ARBEIDSFORHOLD			
	Opplysninger om ledelsespraksis	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 20-27, Mål og tiltak, s. 8. Konsernets nettsider, Status mål og tiltak. Årsrapport 2012, s. 64-65.	Fullt
LA 1	Samlet arbeidsstyrke fordelt på type arbeid, arbeidskontrakt og region	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s. 35. Årsrapport s. 64.	Fullt
LA 2	Totalt antall medarbeidere/andel som avslutter arbeidsforholdet (turnover) fordelt på aldersgruppe, kjønn og region	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s.35.	Fullt
LA 4	Andel av medarbeiderne som dekkes av avtaler oppnådd gjennom tariff orhandlinger	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 25.	Fullt
LA 5	Minimum varslingsperiode for vesentlige driftsendringer, herunder om dette er angitt i tariff avtaler	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 25.	Fullt
LA 6	Andel av samlet arbeidsstyrke representert i formelle fellesutvalg som overvåker og gir råd om HMS-programmer	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 25-26. Årsrapport 2012, s. 64-65.	Delvis
LA 7	Hyppighet av skader, arbeidsrelaterte sykdommer, tapte arbeidsdager og fravær og antall arbeidsrelaterte dødsfall etter region	Årsrapport 2012, s. 64-65. Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell s. 35.	Delvis
LA 12	Andel ansatte som mottar regelmessige tilbakemeldinger om utvikling i forhold til egen innsats og karriere	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 23.	
LA 13	Sammensetning av styrende organer og oversikt over kategorier medarbeidere etter kjønn, aldersgrupper, minoritetsgrupper og andre indikatorer for mangfold	Årsrapport 2012, s. 24-31. Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell s. 35.	Delvis
LA 14	Gjennomsnittslønn for kvinner og menn fordelt på ansattekategori	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s.35.	Fullt
MENNESKERETTIGHETER			
	Opplysninger om ledelsespraksis	Samfunnsansvarsrapport 2012 Styring og ledelse s. 10-18, Samfunn s. 20-27, Klima og miljø, s.29-34. Årsrapport 2012, s 61-63. Konsernets nettsider	Fullt
HR 1	Andel og antall vesentlige investeringer som inneholder klausuler om menneskerettigheter, eller som har gjennomgått screening i forhold til menneskerettigheter	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 10-18, Nøkkeltallstabell, s. 35. Årsrapport 2012, s. 61-63.	Fullt
HR 2	Andel vesentlige leverandører og samarbeidspartnere som har gjennomgått screening i forhold til menneskerettigheter, samt iverksatte tiltak.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 15, Nøkkeltallstabell s. 35. Årsrapport 2012, s. 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Fullt
HR 6	Driftsområder der barnearbeid kan være en vesentlig risiko, og hvilke tiltak man har iverksatt for å utrydde barnearbeid.	DNB er et bank og finanskonsern. Har ikke risiko i egen virksomhet, men tar hensyn til problemstillingene i sin leverandør styring og ledelsespraksis.	Delvis

Indikator	Beskrivelse	Referanse	Rapporteringsnivå
HR 7	Driftsområder som anses innebærer risiko for slave- eller tvangsarbeid, og hvilke tiltak man har iverksatt for å forhindre slave- eller tvangsarbeid.	DNB er et bank og finanskonsern. Har ikke risiko i egen virksomhet, men tar hensyn til problemstillingene i sin leverandør styring og ledelsespraksis.	Delvis
SAMFUNN			
	Opplysninger om ledelsespraksis.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 20-27, Mål og tiltak 8. Årsrapport 2012, 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Fullt
SO 5	Offentlig politisk posisjonering samt deltakelse i politikutforming og lobbyvirksomhet.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse, s. 16-18, Samfunn s. 23.	Fullt
SO 6	Samlet verdi av økonomiske og andre ytelser til politiske partier, politikere og relaterte institusjoner etter land.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn, s. 23. DNB gir ingen økonomiske bidrag til politiske partier, politikere eller relaterte institusjoner. Konsernet mottar ikke økonomisk støtte fra myndighetene eller fra andre aktører.	Fullt
SO 8	Verdien av vesentlige bøter og antall ikke-monetære sanksjoner for manglende overholdelse av lover og regler.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Nøkkeltallstabell, s. 35.	Fullt
PRODUKTANSVAR			
	Opplysninger om ledelsespraksis	Årsrapport 2012 s.2, 14-21, 66. Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse s. 10-18 Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Fullt
PR 5	Fremgangsmåter i forhold til kundetilfredshet, herunder resultater av undersøkelser om kundetilfredshet.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn s. 25-26, Nøkkeltallstabell s. 36. Årsrapport 2012, s. 62-63.	Delvis
SUPPLEMENT FOR FINANSNÆRINGEN			
FS 1	Retningslinjer med spesifikke miljømessige og sosiale kriterier i forretningsområdene.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse s. 10-18. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek. Årsrapport 2012, s. 61-63.	Fullt
FS 3	Fremgangsmåter for å overvåke kunders iverksetting og etterlevelse av miljø- og samfunnmessige krav i kontrakter og transaksjoner.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse s. 10-18. Årsrapport 2012 s. 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Fullt
FS 10	Andel og antall selskaper i porteføljen som organisasjonen har vært i kontakt med vedrørende miljømessige og sosiale temaer.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse s. 10-18. Årsrapport 2012 s. 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Fullt
FS 11	Andel av kapital til forvaltning som er positivt eller negativt screenet i forhold til miljømessige og sosiale temaer.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Styring og ledelse s. 10-18.	Fullt
FS 14	Initiativer for å øke tilgjengeligheten av finansielle tjenester for vanskeligstilte grupper.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn s. 26. Årsrapport 2012 s. 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Delvis
FS 16	Initiativer for å øke finansiell kompetanse fordelt på hvem som nyter godt av initiativene.	Samfunnsansvarsrapport 2012, Samfunn s. 26-27. Årsrapport 2012 s. 61-63. Konsernets nettsider, Bærekraftsbibliotek.	Delvis

REVISORS RAPPORT



Til ledelsen i
DNB ASA

Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6, NO-0191 Oslo
Oslo Atrium, P.O.Box 20, NO-0051 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA

Tlf.: +47 24 00 24 00

Fax: +47 24 00 24 01

www.ey.no

Medlemmer av Den norske Revisorforening

Uavhengig attestasjonsuttalelse

Oppdragets innhold

Vi er engasjert av ledelsen i DNB for å utføre en uavhengig gjennomgang av *DNBs samfunnsansvarsrapport 2012* (Rapporten). DNBs ledelse er ansvarlig for utvelgelse av den informasjon og innsamling av data som presenteres samt utarbeidelse av Rapporten. Vår oppgave er å avgi en uttalelse om Rapporten basert på vårt arbeid.

Rapporteringskriterier

I denne gjennomgangen har vi benyttet relevante kriterier i retningslinjer for bærekraftsrapportering fra Global Reporting Initiative (GRI G3). Vi anser disse rapporteringskriteriene som relevante og tilstrekkelige for å gjennomgå Rapporten.

Utført arbeid

Vårt arbeid er utført i henhold til SA 3000 (ISAE 3000), "Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk økonomisk informasjon". Standarden krever at vi planlegger og utfører kontrollhandlinger for å oppnå moderat sikkerhet for at Rapporten som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

Vår gjennomgang har involvert følgende aktiviteter:

- to dybdegjennomganger som representerer vesentlige aspekter ved DNBs virksomhet, for å få en forståelse av hvordan samfunnsansvaret ivaretas i praksis i organisasjonen
- intervjuer med rapporteringsansvarlige for å vurdere prosessen for å definere og sammenstille Rapporten
- innsamling og gjennomgang av dokumentasjon som støtter de påstander som fremsettes i Rapporten
- evaluering av helheten i informasjonen i Rapporten basert på ovennevnte kriterier, inkludert evaluering av konsistens i informasjonen.

Vi har i vår gjennomgang ikke vurdert om policyer er implementert.

Vi mener at vårt kontrollarbeid gir et forsvarlig grunnlag for en attestasjonsuttalelse med moderat grad av sikkerhet.

Konklusjoner

Ved vår gjennomgang er vi ikke blitt oppmerksom på noe som gir oss grunn til å tro at informasjonen i Rapporten ikke er i samsvar med kriteriene angitt under avsnittet "Om samfunnsansvarsrapporten", samt i innledningen til GRI-tabellen. Dette gjelder også DNBs erklæring om at Rapporten oppfyller kravene til nivå B+ i retningslinjene for bærekraft-rapportering, GRI G3.

Oslo, 13. mars 2013
ERNST & YOUNG AS

Terje Klepp
statsautorisert revisor

DNB

Postadresse:
Postboks 1600 Sentrum
N-0021 Oslo

Besøksadresse:
Dronning Eufemias gate 30
Bjørvika, Oslo

dnb.no

Kontaktperson for rapporten:
Vibeke Tegneby
Avdeling for Samfunnskontakt