

# **FAKTA**

---

## **om samfunnsansvar 2010**

---

**Nøkkeltall og vesentlige GRI-indikatorer for 2010**

**Ikke revidert.**

**Oppdatert per 21. mars 2011**

**DnB NOR**

Bank fra A til Å

## > INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Rapporteringsprinsipper**
- 2. Ansvarlig for rapporteringen og organisering av arbeidet**
- 3. Satsingsområder og styringsprinsipper**
- 4. Åpenhet**
  1. Etikk
  2. Økonomiske misligheter
  3. Omdømme
- 5. Miljø og klima**
  1. Energi og transport
  2. Avfall
  3. Innkjøp og resirkulering
  4. CO<sub>2</sub>-regnskap
  5. Eiendomsforvaltning og nytt hovedkontor
- 6. Kunder og leverandører**
  1. Kundetilfredshet, kundeklager og reklamasjoner
  2. Leverandørerkontrakter
  3. Kredittvurdering, herunder Ekvatorprinsippene
  4. Etske investeringer
- 7. Medarbeidere**
  1. Antall og geografisk fordeling
  2. HMS
  3. Likestilling
  4. Rekruttering og avslutning av arbeidsforhold
  5. Opplæring
  6. Medarbeidertilfredshet
- 8. Bidrag til samfunnet**
  1. Verdiskaping
  2. Støtte og sponsorater
  3. Økonomiforståelse

# 1

## RAPPORTERINGSPRINSIPPER

---

## > RAPPORTERINGSPRINSIPPER

- Rapporteringsperiode: 01.01.2010–31.12.2010. Når det gjelder måling av medarbeidertilfredshet, er også resultater fra målingen i februar 2011 rapportert.
- Forrige rapportering ble publisert i mars 2010, i Samfunnsansvarsrapport for 2009 og Årsrapport 2009.
- Rapporten skal prinsipielt rapportere tall for hele konsernet. Der dette ikke er mulig, er det spesifisert hvilke enheter som inngår i tallmaterialet.
- Det rapporteres i henhold til GRI – G3, og virksomheten vurderer at rapporteringen tilfredsstiller applikasjonsnivå B.
- Valg av rapporteringsvariabler er gjort ut fra en intern vurdering av vesentlighet og tilgjengelighet.
- GRI-tabellen publiseres på [www.dnbnor.no](http://www.dnbnor.no). I tabellen er det markert hvorvidt en indikator anses å være besvart fullstendig eller bare delvis. Årsakene til en delvis besvarelse kan være mangel på data, manglende relevans/materialitet for deler av indikatoren eller forretningsmessige forhold.
- GRI-tabellen henviser til data i «Fakta om samfunnsansvar 2010», Årsrapport og Virksomhetsrapport 2010, samt tekster og tabeller som er tilgjengelige på [www.dnbnor.no](http://www.dnbnor.no).
- Informasjonen i «Fakta om samfunnsansvar 2010» er ikke revidert, men tallmaterialet er verifisert av ekstern revisor.

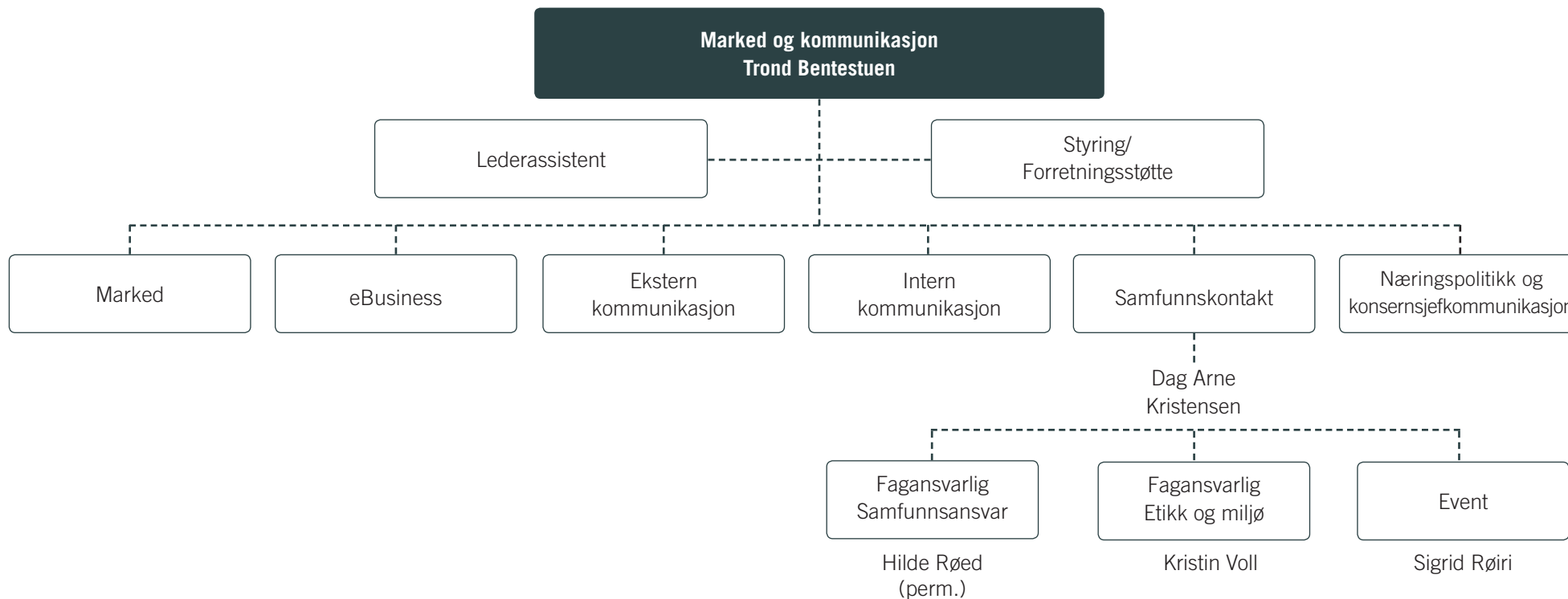
# 2

## **ANSVARLIGE FOR RAPPORTERINGEN OG ORGANISERING AV ARBEIDET**

## > ORGANISERING AV ARBEIDET MED SAMFUNNSANSVAR OG RAPPORTERING

- Ansvarlig redaktør for rapporteringen er direktør for samfunnskontakt, Dag Arne Kristensen
- Kontaktperson for rapporteringen er fagansvarlig for etikk og miljø, Kristin Voll

### Organisering av arbeidet med samfunnsansvar



# 3

## SATSINGSOMRÅDER OG STYRINGSPRINSIPPER

---

## > STYRENDE PRINSIPPER OG DOKUMENTER

Elementene er lenket til eksterne nettsider og informasjon på [www.dnbnor.no](http://www.dnbnor.no)

### Eksterne initiativ

- [Global Compact](#)
- [UNEP-FI](#)
- [UN PRI](#)
- [Ekvatorprinsippene](#)

### Opplæring og implementering

- Reisen til Ethica
- Kurs i hvitvasking/Too hot to handle
- Miljøopplæring

### Policydokumenter

- [Konsernpolicy samfunnsansvar](#)
- [Etikkregler](#)
- [Retningslinjer for etiske investeringer](#)
- [Egenerklæring for leverandører](#)
- [Samfunnsansvar i kredittvirksomheten](#)
- [Retningslinjer for sponsorvirksomheten](#)
- [Retningslinjer for eksterne gaver](#)

### Styring og kontroll

- [Styrets ansvar](#)
- Compliance
- Revisjon



## > 5 SATSINGSOMRÅDER

### 1 Åpenhet

Vi legger vekt på åpenhet og dialog i møte med våre interessenter. All kommunikasjon til alle målgrupper skal være åpen, sannferdig og tydelig.

### 2 Kunder og leverandører

Gjennom diskusjoner med kunder, leverandører, samarbeidspartnere, låntakere og selskaper konsernet investerer i, søker DnB NOR å finne løsninger som ivaretar både mennesker og miljø.

### 3 Medarbeidere

Vi trenger dyktige, motiverte medarbeidere med ulike bakgrunn og kompetanse for å nå våre mål. Konsernet legger derfor vekt på å fremstå som en attraktiv arbeidsplass med utviklingsmuligheter tilpasset den enkelte.

### 4 Miljø og klima

Vi mener klimaendringer er en av vår tids største utfordringer. Derfor prøver vi å finne løsninger som ivaretar både mennesker og miljø.

### 5 Bidrag til samfunnet

DnB NOR støtter idrett, kultur, ideelle organisasjoner og andre samfunnsnyttige formål med betydelige beløp. Gjennom sine rådgivningstjenester og via opplæring overfor barn og unge bidrar konsernet til økt økonomiforståelse.

## > MÅL OG TILTAK FOR 2010–2014

Tabellen viser mål og tiltak knyttet til samfunnsansvar for perioden 2010–2014 og resultater ved utgangen av 2010.

● GJENNOMFØRT

● UNDER ARBEID

Område	Mål	Frist	Status
POLICY OG SYSTEMER	> Belønne etisk/samfunnsansvarlig adferd	2010	●
	> Ha oversikt over muligheter og risikoer med hensyn til klimaendringer	2013	●
	> Sikre like arbeidstagerrettigheter i hele konsernet	2011	●
ÅPENHET OG ETIKK	> Øke DnB NORs omdømmeresultat i RepTrack fra 56 til 65	2011	●
	> Være åpne om DnB NORs eierskapsutøvelse	2011	●
KUNDER OG LEVERANDØRER	> Bedre integrere samfunnsansvar i kredittvureringer av bedriftskunder	2010	●
	> Sikre samfunnsansvarlige innkjøp til nytt hovedkontor	2012	●
BIDRAG TIL SAMFUNNET	> Øke andel av støtte som går til ideelle formål og forskning til 15 prosent av total sponsorstøtte	2011	●
MILJØ OG KLIMA	> Redusere utslipp av klimagasser per medarbeider med 20 prosent <sup>1)</sup>	2014	●
	> Redusere energiforbruk per medarbeider med 20 prosent	2013	●
	> Redusere restavfall <sup>2)</sup> per medarbeider med 20 prosent	2013	●
	> Øke andel medarbeidere i Norge og Sverige som jobber i miljøfyrtårnsertifiserte bygg til 60 prosent	2011	●
	> Redusere papirforbruk per medarbeider med 20 prosent <sup>5)</sup>	2013	●
MEDARBEIDERE	> Andel kvinnelige ledere høyere enn 30 % <sup>3)</sup>	2011	●
	> Redusere sykefravær til under 5 prosent	2010	●
	> Øke mangfoldet	2011	●
	> Oppnå et resultat på minst 75 poeng for påstanden «DnB NOR er en attraktiv arbeidsplass» i medarbeiderundersøkelsen og være blant de tre mest attraktive bedriftene for økonomistudenter <sup>4)</sup>	2010	●

1) Nytt hovedkontor vil bidra til en reduksjon på 50–60 prosent i energiforbruk og CO<sub>2</sub>-utslipp for DnB NOR i Oslo og 20 prosent for konsernet totalt.

2) Avfall som ikke går til kompostering, gjenbruk eller resirkulering.

3) Nivå 1–4.

4) Universums årlige undersøkelse av norske bedrifters attraktivitet blant økonomistudenter.

5) Gjelder forbruk fra 2009 til 2010.

The background of the slide features a repeating pattern of orange circles and arrows. The circles are of various sizes and are arranged in a way that creates a sense of movement and flow. The arrows are also of various sizes and are pointing in different directions, some towards the center and some away from it. The overall color scheme is a warm, monochromatic orange.

4

**ÅPENHET**

---

### Reisen til Ethica

Etiske dilemmaer er utgangspunktet for etikkprogrammet som DnB NOR lanserte for sine medarbeidere i 2009. Hva gjør vi når lojalitet til familie og venner kommer i konflikt med jobbens krav til varsling eller konfidensialitet? Hva sier vi til hvem når en kollega tilsynelatende opptrer i strid med interne retningslinjer?

De etiske dilemmaene presenteres i et interaktivt spill som har fått navnet «Reisen til Ethica». I tillegg til spillet består etikkprogrammet av en bok til lederne om etisk kapital samt diskusjoner om etikk og etiske dilemmaer i hver enkelt enhet. Programmet er obligatorisk for alle. Målet er at alle medarbeidere i DnB NOR skal få blikk til å se dilemmaene, mot til å gjøre noe med dem og språk til å sette ord på dem.

Åpenhet	Enhet	2010	2009	Mål
Resultat for påstanden «Jeg har god kjennskap til konsernets etiske retningslinjer» i medarbeiderundersøkelsen.	Poeng <sup>1)</sup>	84	81	85
Antall nye* medarbeidere som har gjennomført «Reisen til Ethica».	Antall	278	n/a <sup>2)</sup>	

1) Skala 0–100

2) I 2009 var gjennomføring av Reisen til Ethica obligatorisk for alle.

Tall for 2010 viser nye medarbeidere som har gjennomført kurset.

## > ÅPENHET – ØKONOMISKE MISLIGHETER

- Totalt sendte konsernet 841 meldinger til ØKOKRIM om mistanke om hvitvasking, mot 704 året før.
- Av dette var nærmere 100 saker knyttet til svindel med såkalte D-nummer, som banken utsteder til personer uten norsk statsborgerskap eller varig opphold i landet. Dette var et fokusområde for banken i 2010, og DnB NOR har meddelt myndighetene at de ønsker ordningen der bankene tildeler slike nummer, avviklet.

Åpenhet	Enhet	2010	2009	Mål
Økning/nedgang i meldinger til ØKOKRIM med mistanke om hvitvasking	%	19	65	n/a
Medarbeidere som har deltatt på intern skolering/foredrag om ulike former for økonomisk kriminalitet	Antall	1 740	1 652	n/a
Medarbeidere som har deltatt på kurs i hvitvasking	Antall	3 843	n/a	n/a

## > ÅPENHET – OMDØMME

- To av elementene som måles i RepTracks omdømmescore, er om selskapet oppfattes som etisk ansvarlig og om det er redelig i sin måte å drive virksomhet på. På begge områder viser konsernet en økning, med hhv. 3 og 2 poeng.
- Omdømmescoren inngår som en del av grunnlaget for å vurdere konsernledelsens resultater, og er også en del av basisen for avlønning av konsernledelsen.

Åpenhet	Enhet	2010	2009	Mål
Omdømmescore RepTrack*	Poeng	67	56,2	65

\* Skalaen går fra 0 til 100. Målingen er per 4. kvartal 2010. Gjelder kun Norge.

The background of the slide features a repeating pattern of orange circles and arrows. The circles are of varying sizes and are arranged in a way that creates a sense of movement and flow. The arrows are also of varying sizes and are pointing in different directions, some towards the center and some away from it. The overall color scheme is a warm, orange-toned palette.

5

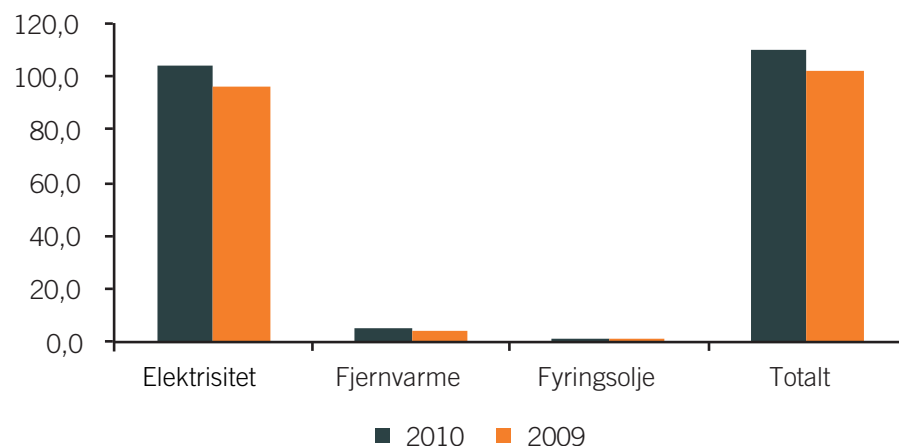
## MILJØ OG KLIMA

---

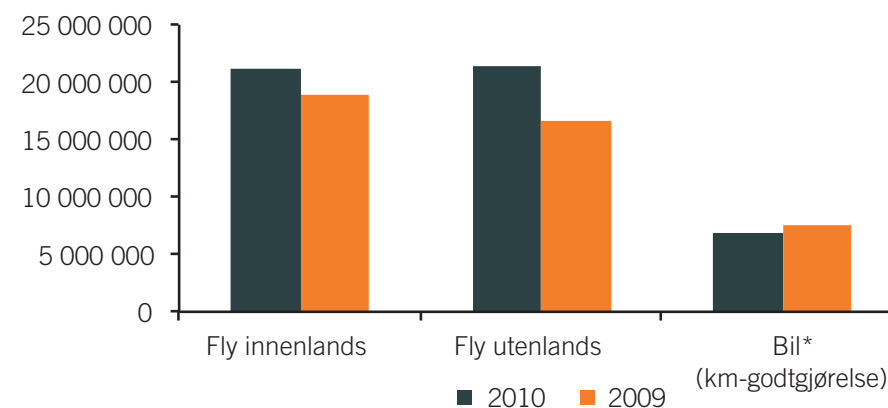
## > MILJØ OG KLIMA – ENERGIFORBRUK OG TRANSPORT

- Konsernets interne energiforbruk viste en negativ utvikling i 2010. Endringen er ikke endelig analysert, men det antas at økningen for alle energikilder i stor grad er knyttet til temperaturforhold.
- Flyreiser økte med 12 % innen Norge, og med 30 % til utlandet. Årsaken er først og fremst et høyere aktivitetsnivå i konsernet i forhold til 2009.

**Energiforbruk\***



**Transport (i km)**



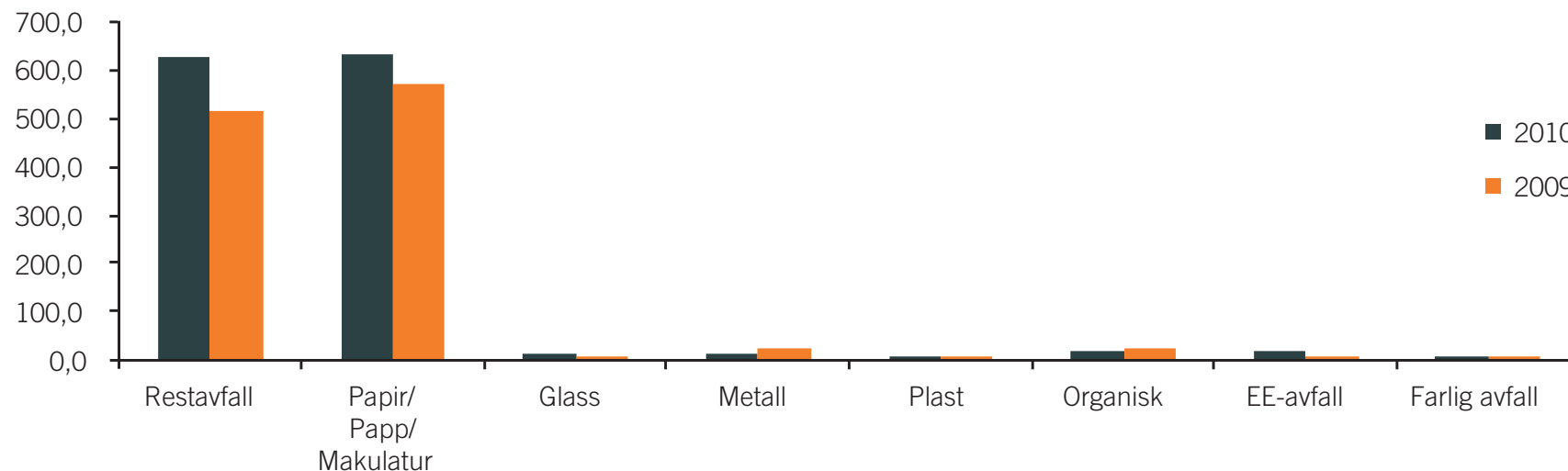
\* Gjelder bare for Norge.



## > MILJØ OG KLIMA – AVFALL

- Avfallsmengden økte i 2010, og totalt sank kildesorteringsgraden med 2 prosentpoeng til 53 prosent. Men antallet fraksjoner som konsernets datterselskap sorterer på, er stadig økende, og mengden glass, plast og EE-utstyr som nå går til gjenvinning, har økt betydelig.

### Avfall\*



\* Gjelder bare for driftssteder i Norge.

## > MILJØ OG KLIMA – INNKJØP OG RESIRKULERING

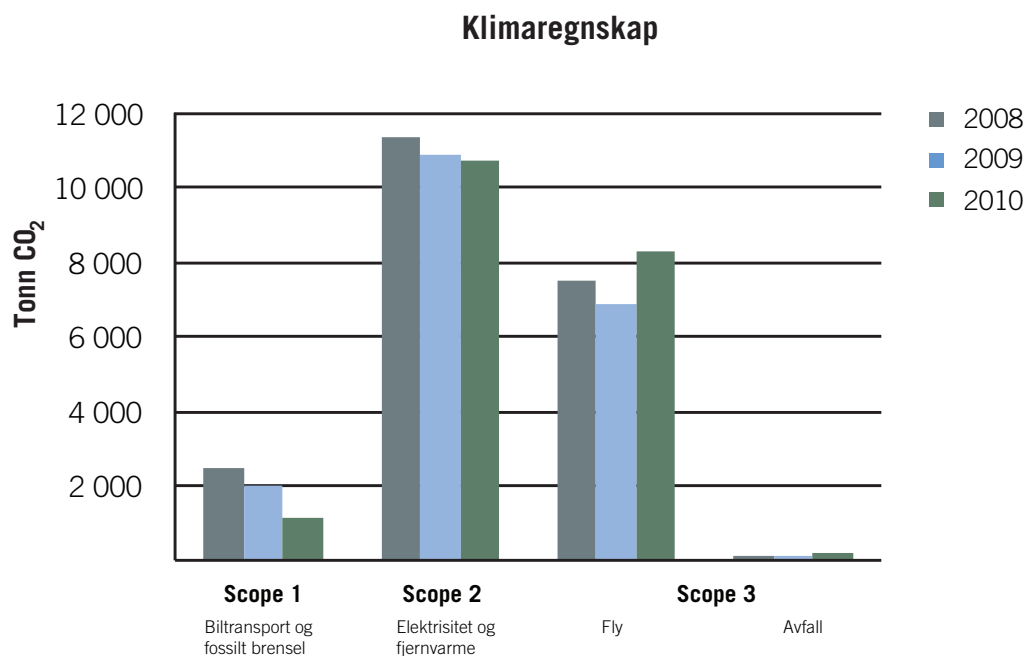
- Konsernet\* reduserte sitt totale papirforbruk i Norge med 21 prosent og forbruk per medarbeider med 20 prosent i forhold til 2009.
  - 20 000 kunder har signert sine lånesøknader elektronisk
  - Alle skrivere har dobbeltsidig svart/hvitt som standard
  - Årsrapporten ble kun trykket i ca. 5 000 eks. etter at lovverket åpnet for at man ikke må sende ut til alle aksjonærer.
- Det stilles krav til leverandører av møbler om miljøsertifisering av virksomheten, og graden av resirkulert materiale følges jevnlig.

Klima/miljø	Enhet	2010	2009	Mål
MATERIALFORBRUK				
Papir	1 000 kg	675	859	
Papir per medarbeider	kg	74,5	93,7	75,0
Møbler (stoler og arbeidsstasjoner)	1 000 kg	50,2	28,7	
Resirkulerbare innsatsmaterialer i møbler	%	43	36	

\* Gjelder bare for Norge.

## > MILJØ OG KLIMA – CO<sub>2</sub>-REGNSKAP

- Som følge av at både energiforbruk, flyreiser og total mengde restavfall har økt, var også konsernets CO<sub>2</sub>-utslipp høyere i 2010 enn 2009\*.
- Utslipp per ansatt økte fra 2,1 tonn til 2,2 tonn.



### Rapportering i henhold til Greenhouse Gas Protocol

#### SCOPE 1: DIREKTE UTSLIPP

Omfatter direkte utslipp fra kilder som eies eller kontrolleres av selskapet, herunder egne biler, kjøretøy, eller fra prosess, transport av ansatte.

#### SCOPE 2: INDIREKTE UTSLIPP

Et utslipp knyttet til innkjøpt energi, hovedsaklig elektrisitet og/eller fjernvarme.

#### SCOPE 3: INDIREKTE UTSLIPP

Omfatter andre indirekte klimautslipp. Utslippene er et resultat av selskapets aktiviteter, men slippes ut fra kilder som ikke kontrolleres av selskapet.

\* Gjelder bare for Norge.

## > MILJØ OG KLIMA – NYTT HOVEDKONTOR OG KRAV TIL EIENDOMSINVESTETERINGER

- Det ble i 2010 utarbeidet nye miljøkrav knyttet til det nye hovedkontoret som er under oppføring i Bjørvika i Oslo. I tillegg er det utviklet et eget sett med miljøkriterier for innkjøp til det nye hovedkontoret.
- Vital Eiendom har stilt seg i spissen for etableringen av Norwegian Green Building Council. Selskapet innfører miljøklassifiseringsprogrammet BREEAM, med krav om minimum «Meget Godt» (3 av 5 mulige stjerner) for nyinvesteringer i eiendom. Ved rehabilitering skal kravet «Særdeles godt» (4 av 5 mulige stjerner) oppfylles.

### Miljøkrav nytt hovedkontor

- 70 prosent lavere energiforbruk per medarbeider
  - Byggene skal ha et vektet energibehov som ikke overstiger 120 kWh/m<sup>2</sup>/år, noe som tilsvarer energiklasse B i bygningsenergidirektivet («lavenergibygg»).
  - Faktisk energiforbruk skal være under 140 kWh/m<sup>2</sup>/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

### BREEAM

#### De viktigste kravene for å oppnå en god miljøkarakter:

- Lavt energibruk, bruk av lokale fornybare energikilder, velfungerende inneklime med god luftkvalitet.
- Bærekraftig materialbruk, lokalisering ved kollektivknutepunkt, høy gjenvinningsgrad av avfall og materialer, kontroll på utslipp og forurensing, lite forbruk av vann og sikring mot lekkasjer.
- Fleksible bygg med mange bruksmuligheter og robuste løsninger med redusert behov for vedlikehold.

# 6

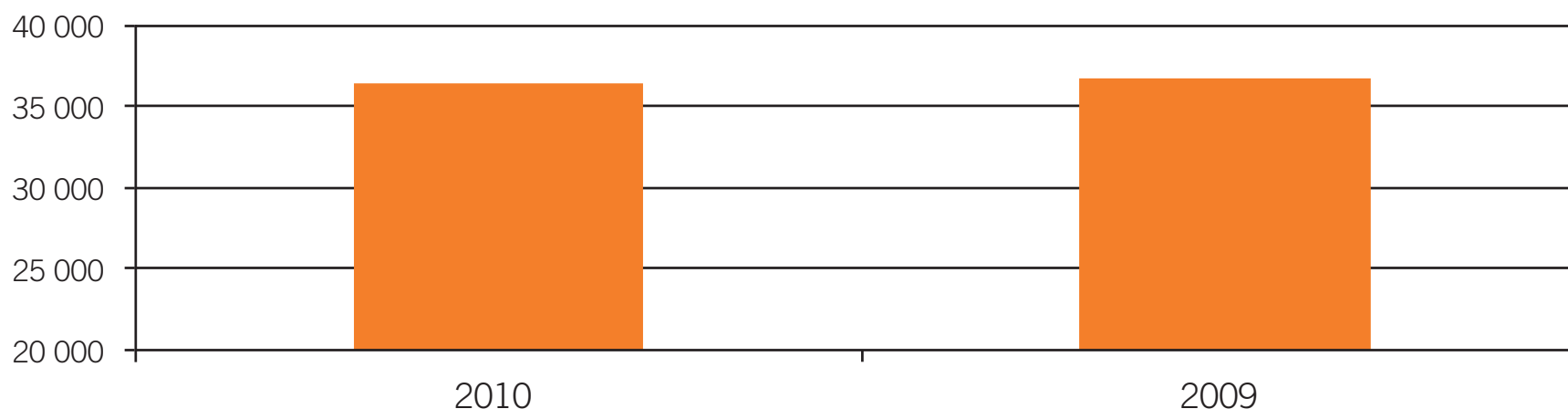
## KUNDER OG LEVERANDØRER

---

## > KUNDER OG LEVERANDØRER – KUNDETILFREDSHET, KUNDEKLAGER OG REKLAMASJONER

- Kvartalsvis gjennomføres det kundetilfredshetsundersøkelser (KTI) for person- og småbedriftskunder for bl.a. å avdekke tilfredshet med banken, kundeansvarlig og kontaktpunkter i banken. Målgruppen for personkundeundersøkelsen er aktive hovedbankkunder mellom 18 og 75 år. Det gjennomføres ca. 3 000 intervjuer per kvartal.
- Kundetilfredsheten fortsatte å utvikle seg positivt gjennom 2010.
- Antallet kundeklager og reklamasjoner holdt seg på samme nivå som i 2009.

**Antall reklamasjoner og kundeklager behandlet  
av reklamasjonsenheten\***

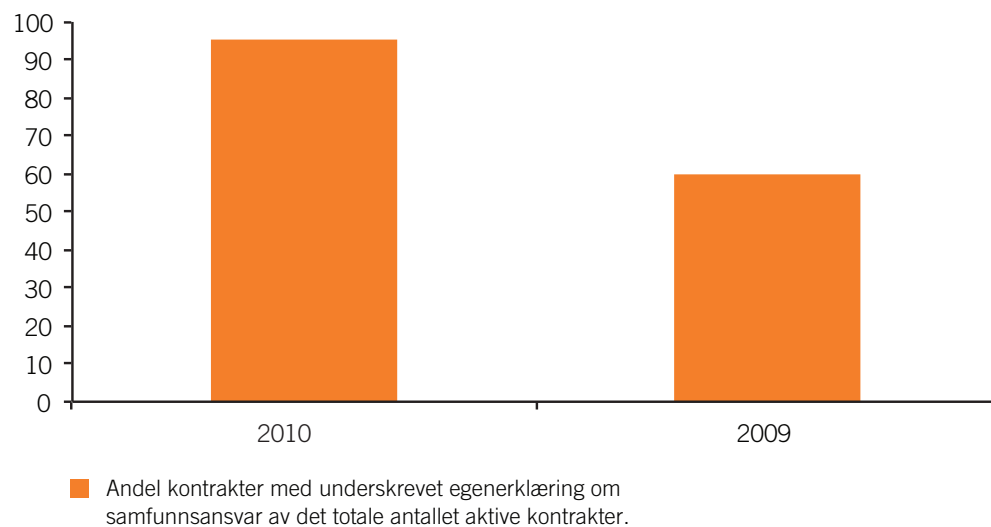


\* Gjelder bare for Norge.

## > KUNDER OG LEVERANDØRER – LEVERANDØRERKLÆRINGER

- Alle leverandører til DnB NOR bes om å signere en egenerklæring, der de forplikter seg til å ikke medvirke til brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, grove miljøødeleggelser eller korrupsjon.
- Det har vært en markert økning i antall aktive kontrakter der denne egenerklæringen signeres. 95 % av alle kontrakter har nå egenerklæring vedlagt.

**Etikk i leverandørkjeden**



## > KUNDER OG LEVERANDØRER – KREDITTVIRKSOMHETEN

- Konsernet har en aktsomhetsrutine som brukes i kredittvirksomheten som en veiviser for kundeansvarlige for å vurdere kunden ut fra en rekke forhold for å unngå å bryte med DnB NORs policy for samfunnsansvar.
- Det ble i 2010 etablert en rutine for å sikre dokumentasjon på i hvilke tilfeller konsernets aktsomhetsrutine ble brukt ved kredittgivning.
- Konsernet sluttet seg i 2008 til Ekvatorprinsippene, et sett med frivillige retningslinjer knyttet til miljømessige og sosiale forhold ved prosjektfinansiering. Prinsippene er nedfelt i DnB NORs 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.
- I 2010 ble to låneprosjekter vurdert i forhold til Ekvatorprinsippene, begge under kategori B\*. Begge prosjekt har fått finansiering.

### Prosjekter som kom inn under Ekvatorprinsippene i 2010

EKVATORPRINSIPP – KATEGORI	ANTALL PROSJEKTER VURDERT I FORHOLD TIL EKVATORPRINSIPPENE	ANTALL PROSJEKTER SOM HAR FÅTT FINANSIERING
A		
B*	2	2
C		
Totalt	2	2

\* Category B – Projects with potential limited adverse social or environmental impacts that are few in number, generally site-specific, largely reversible and readily addressed through mitigation measures.



## > KUNDER OG LEVERANDØRER – ANSVARLIGE INVESTERINGER

- Konsernet har etiske retningslinjer som skal sikre at konsernet ikke investerer i selskaper som er involvert i produksjon av tobakk og/eller pornografi, antipersonellminer og 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 (atom-, biologiske og kjemiske våpen). Konsernet ønsker gjennom sine investeringer heller ikke å bidra til grove eller systematiske krenkelser av menneske- og arbeidstakerrettigheter, 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. Retningslinjene for etiske investeringer i DnB NOR baserer seg på FNs Global Compact, FNs prinsipper for ansvarlige investeringer (PRI) og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.
- I 2010 ble det presisert at konsernets etiske retningslinjer for investeringer også gjelder eksterne leverandører av fond.
- Ved årets slutt var 57 selskaper ekskludert fra porteføljene som følge av brudd på DnB NORs etiske retningslinjer for investeringer. Tabellen viser hvor mange selskaper som er ekskludert på ulike grunnlag.

Breach of criterion	# of companies
Anti-personnel landmines	1
Cluster weapons	9
Nuclear weapons	11
Pollution	7
Labour rights	1
Human rights	5
Pornography	2
Tobacco	21
Total *	57

The background of the slide features a repeating pattern of orange circles and arrows. The circles are of various sizes and are arranged in a way that creates a sense of movement and flow. The arrows are also of various sizes and are pointing in different directions, some towards the center and some away from it. The overall color scheme is a warm, monochromatic orange.

7

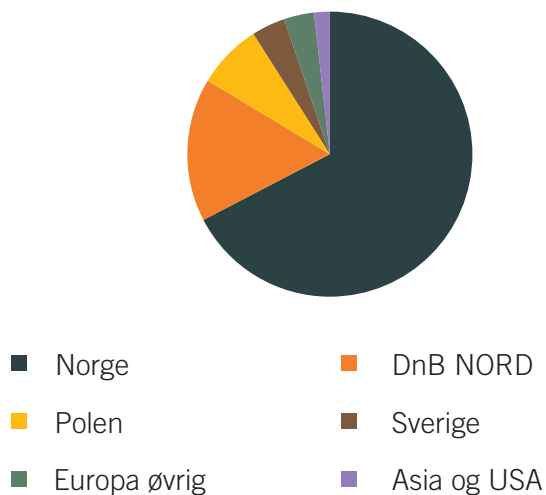
## MEDARBEIDERE

---

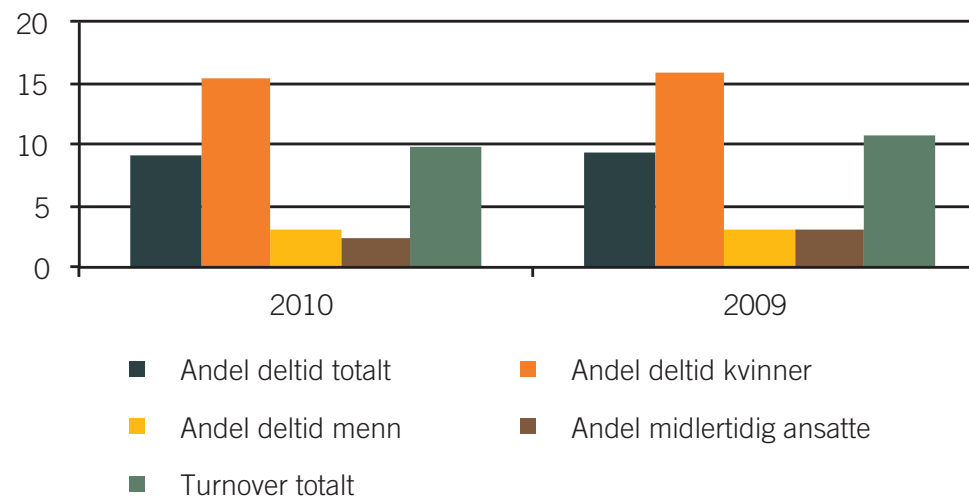
## > MEDARBEIDERE – ANTALL OG FORDELING

- Antall ansatte i konsernet per 31.12.2010: 13 453\*
- Herav ansatte i Norge: 9 063\*

Geografisk fordeling av ansatte



Ansettelsesformer\* og turnover

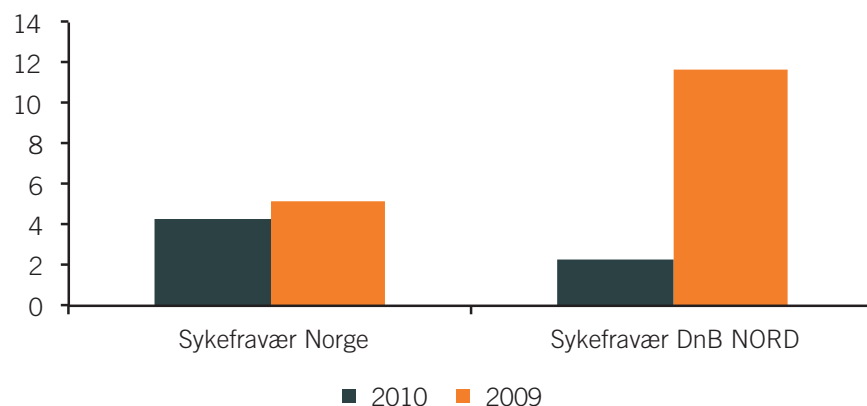


\* Tallet inkluderer alle ansatte fratrasket ansatte med permisjon og langtidssyke. Antallet er ikke beregnet på samme måte som i note 9 i regnskapet.

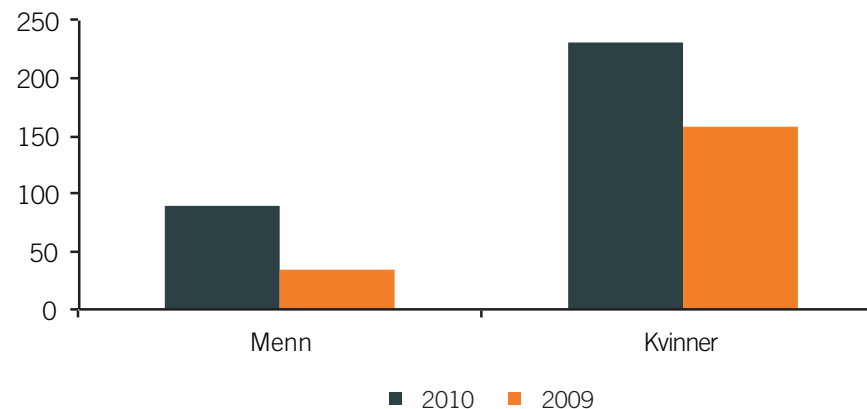
## > MEDARBEIDERE – HMS

- Konsernets mål er at sykefravær i Norge skal være mindre enn 5 prosent. DnB NOR arbeider systematisk for å nå målet om lavere sykefravær og endte på 4,3 prosent i 2010, en forbedring fra 5,1 prosent i 2009. I DnB NORD sank sykefraværet markant, fra 11,6 prosent til 2,3 prosent – delvis på grunn av endrede rapporteringsrutiner.
- Kvinner har større fravær knyttet til omsorg for syke barn enn menn (3,2 prosent mot 2,6 prosent), men for begge grupper synker gjennomsnittlig lengde på fraværet.

**Sykefravær\***  
(mål: < 5 %)



**Uttak\*\* av foreldrepermisjon ved sykt barn  
(Norge)**

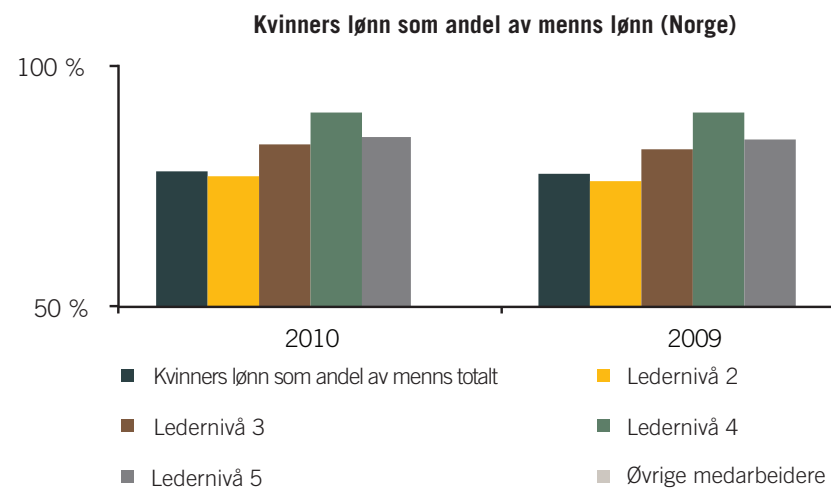
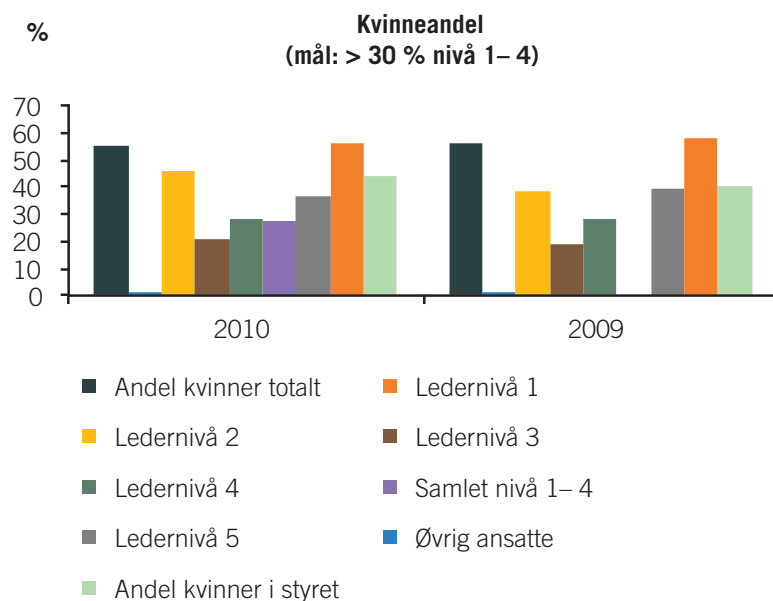


\* Gjelder ikke utenlandskontorer i DnB NOR.

\*\* Gjennomsnittlig antall dager i permisjon per medarbeider i permisjon/som har slikt fravær.

## > MEDARBEIDERE – LIKESTILLING

- Konsernet har et mål om at minst 30 prosent av lederne på nivå 1–4 skal være kvinner. For 2010 ble resultatet 27 prosent. På ledernivå 2 har man imidlertid hatt en sterkt økning, fra 38 prosent til 46 prosent kvinner
- Også kvinnelige lederes lønnsnivå i forhold til menn er på riktig vei. I snitt minsket forskjellene med 6 prosentpoeng. For ansatte totalt har kvinner 78 prosent av menns lønnsnivå.

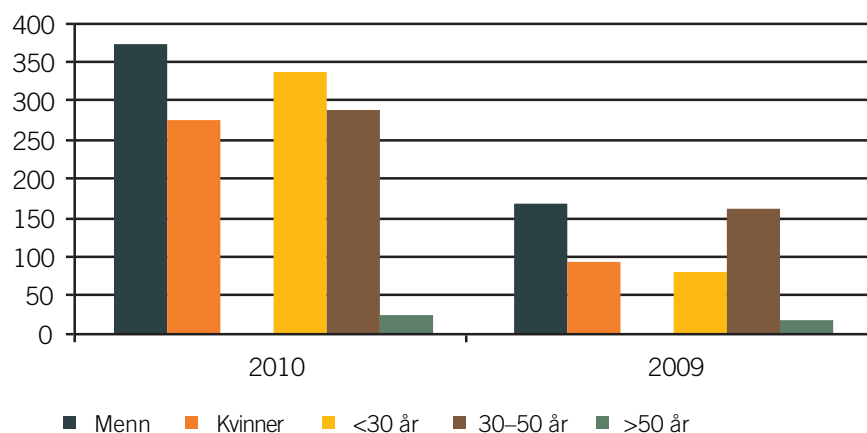


## > MEDARBEIDERE – REKRUTTERING OG AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLD

- Konsernet oppnådde sitt mål om å være blant de tre mest populære arbeidsgiverne på Universums undersøkelse blant økonomistudenter.
- Antallet nyansettelser økte med 119 prosent i forhold til 2009.
- Turnoverraten var 9,9 prosent i 2010, mot 10,8 året før.



Rekruttering av ulike grupper



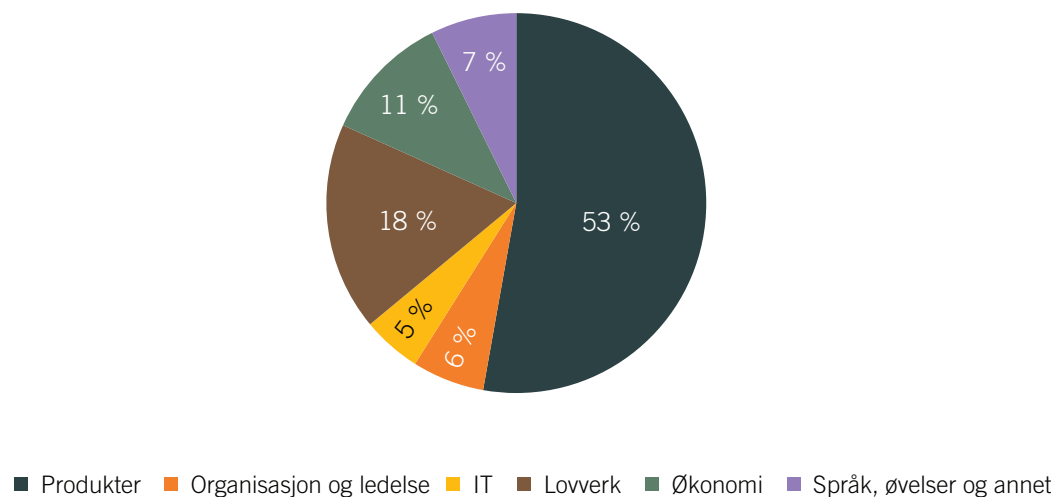
Pensjoneringsalder



## > MEDARBEIDERE – OPPLÆRING

- DnB NOR bruker store ressurser på opplæring og videreutdanning av sine ansatte. Det er estimert at konsernet bruker 139,1 millioner på opplæring, når personalkostnader og reise og oppholdsutgifter knyttet til kurs er inkludert.
- Dette utgjør en snittkostnad per medarbeider på 10 342 kroner.

### Fordeling av kurs og opplæring\*



\* Dette er internt arrangerte kurs. I tillegg finnes en mengde eksterne kurs og opplæringstiltak.

## > MEDARBEIDERE – MEDARBEIDERTILFREDSHET

- I 2010 oppnådde konsernet sin høyeste måling på medarbeidertilfredshet noensinne. Denne fremgangen fortsatte ved målingen i februar 2011.



### HØYEST SCORE 2011

- **Etikk**
  - har god kjennskap til DnB NOR-konsernets etikkregler (85)
  - DnB NOR-konsernet er preget at høy etisk standard (81)
  - Mobbing skjer ikke i min enhet (90)
- **Ambassadørrollen**
  - vil anbefale DnB NOR som bankforbindelse og arbeidsplass til noen du kjenner (hhv. 85 og 82)
- **Attraktiv arbeidsplass**
  - oppfatter DnB NOR som en attraktiv arbeidsplass (83)
- **Jobbinnhold**
  - har meningsfulle og interessante oppgaver i jobben min (81)
- **Ledelse**
  - utøver lederskapet overfor meg på en god måte (79)

### LAVEST SCORE 2011

- **Kompetansedeling/henting på tvers**
  - vet alltid hvor i konsernet jeg skal henvende meg for å få løst oppgaver (65)
  - vi i vår enhet tar aktivt ansvar for å søke etter kompetanse og erfaring fra andre deler av konsernet (73)
- **Ledelse**
  - leder gir systematiske tilbakemeldinger på prestasjoner (73)
- **Åpen intern kommunikasjon**
  - DnB NOR er preget av åpen intern kommunikasjon (67)



# 8

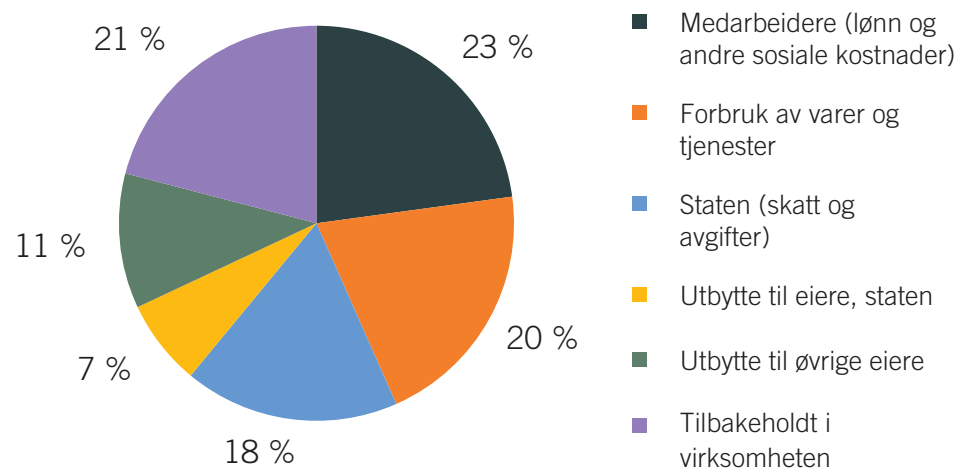
## BIDRAG TIL SAMFUNNET

---

## > BIDRAG TIL SAMFUNNET – SAMFUNNSREGNSKAP

- Konsernets økonomiske påvirkning strekker seg ut over det å levere økonomiske resultater til eierne. Den nest største andelen av konsernets totale verdiskaping går til lønn og sosiale kostnader for mer enn 13 000 medarbeidere.
- 20 prosent av verdiskapingen går med til innkjøp av varer og tjenester hos eksterne leverandører.
- Konsernet betalte totalt mer enn 9,6 milliarder kroner i skatt i 2010.

**Fordeling av verdiskaping**



Betalt skatt	2010	2009
Norge	8 953 146	666 827
USA	323 700	80 580
England	120 309	123 061
Sverige	108 544	64 565
Singapore	81 671	71 546
Polen	12 720	16 371
Luxembourg	11 839	11 401
Hong Kong	4 959	–
Kina	1 137	4 010
Russland	874	9 342
Tyskland	738	1 588
Chile	29	790
Danmark	14	0
Finland	0	0
India	0	–
Litauen	0	4 718
Estland	0	774
Latvia	0	12 953

## > BIDRAG TIL SAMFUNNET – STØTTE OG SPONSORVIRKSOMHET

- Totalt har DnB NOR fordelt ca. 120 millioner til idrett, kultur, humanitært arbeid og andre samfunnsnyttige formål, samt forskning.
- Sparebankstiftelsen DnB NOR skal videreføre sparebanktradisjoner, blant annet gjennom å gi bidrag til allmennyttige formål. Stiftelsen er nest største eier av DnB NOR, og det er i hovedsak utbyttet herfra som gjør gavene til allmennyttige formål mulige.

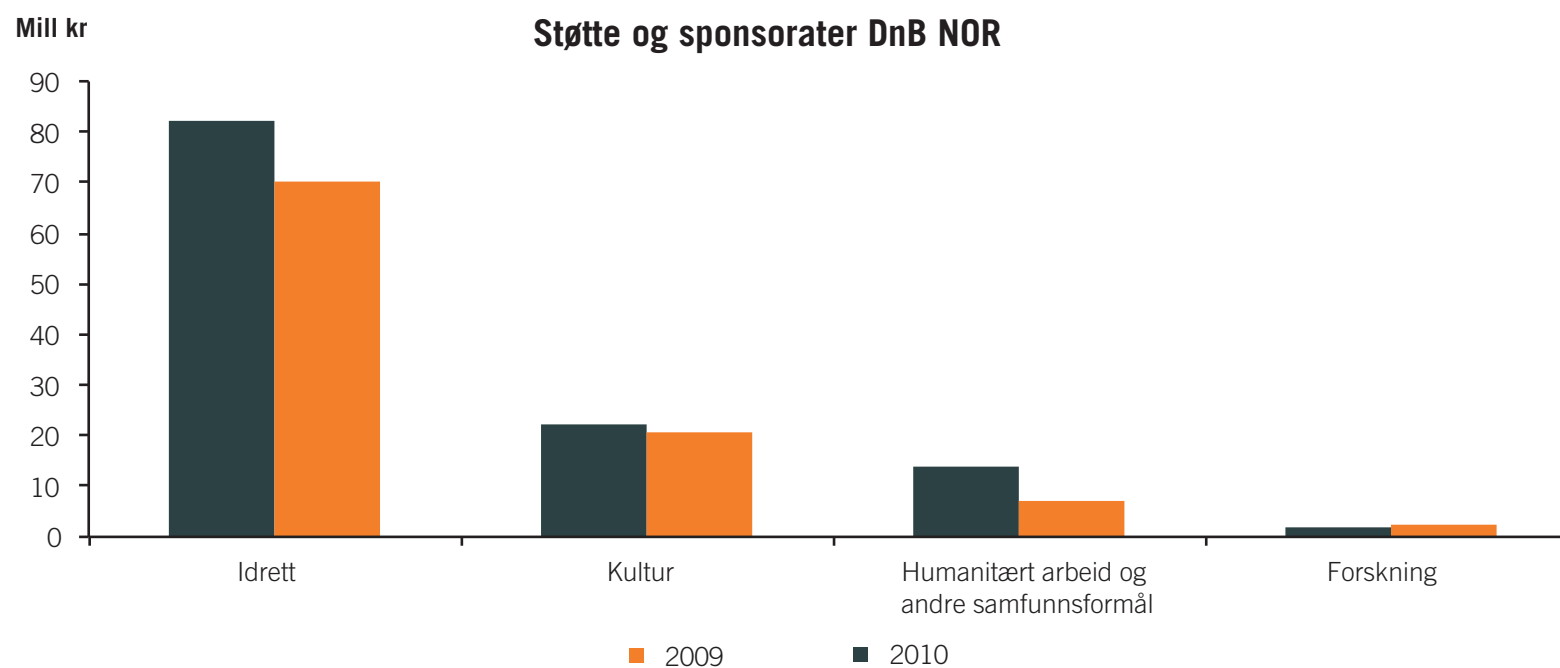
I 2010 ga Sparebankstiftelsen DnB NOR 139,4 millioner kroner i gaver til allmennyttige formål landet rundt. Formål som ble prioritert for gavetildelinger var «kulturelle aktiviteter», «urban moro» (vår) og «jorden og universet» (høst). DnB NORs lokale kontorer er sentrale i prosessen med gavetildelinger.

Sparebankstiftelsen DnB NOR kjøpte i 2010 billedkunst for nesten 40 millioner kroner. Siden opprettelsen har stiftelsen (gjennom datterselskapet Dextra Artes) kjøpt kunst for til sammen nærmere 620 millioner kroner som deponeres ved norske museer og utstillingssteder.

Sparebankstiftelsen DnB NOR kjøpte gjennom datterselskapet Dextra Musica strykeinstrumenter for om lag 13,5 millioner kroner i løpet av 2010 som langtidsutlånes til norske musikere. Dextra Musica ble opprettet i 2005 og har siden da kjøpt strykeinstrumenter for vel 165 millioner kroner.

- I 2010 ble det vedtatt å øke andelen støtte som går til humanitære formål/samfunnsnyttige formål og forskning. I 2011 skal denne andelen være oppe i 15 prosent. I 2010 var andelen 13 prosent, en økning på 3 prosentpoeng fra 2009.

## > BIDRAG TIL SAMFUNNET – STØTTE OG SPONSORVIRKSOMHET



## > BIDRAG TIL SAMFUNNET – INNOVASJON OG ØKONOMIFORSTÅELSE

- DnB NOR gjennomførte i 2010 en innovasjonskonkurranse med syv regionale delfinaler og en nasjonal finale. Det kom inn over 800 forslag som kjempet om DnB NORs innovasjonspris på 1 million kroner.
- Ved å tilby finansielle produkter og tjenester og gi råd om disse bidrar DnB NOR til å høyne den privatøkonomiske kompetansen hos kundene. Forbrukerøkonomene i DnB NOR og Postbanken har i tillegg egne nettsider, sunnøkonomi.no og pengebloggen.no, der de skriver om personlig økonomi og svarer på spørsmål fra leserne. Dedikerte fagpersoner i konsernet bidrar til økt kunnskap om økonomi gjennom rapporter og analyser av makroøkonomiske temaer. Lokale ledere er også viktige kunnskapsleverandører gjennom blant annet presse, foredragsserier, kurs og seminarer.
- DnB NOR har et undervisningsopplegg som passer inn i pensum for økonomi i hhv. ungdomsskolen og videregående skole. Elevene får en innføring i bank-, forsikrings- og eiendomstjenester, samt økonomi i praksis. Representanter fra DnB NOR deltar i en utvalgt del av undervisningen i skolen. Undervisningsopplegget har vært i bruk i Divisjon Rådgivning i flere år og oppleves som en svært positiv og relasjonsbyggende aktivitet i nærmiljøet. To uker i året inviterer DnB NOR skoleklasser til sine lokaler i Oslo til en lærerik dag om bank og økonomi.
- Konsernet har en spareklubb, Fox og Pia, for barn mellom 0 og 13 år. På nettstedet [www.foxpia.no](http://www.foxpia.no) kan barn lære om penger og sparing.

## > REFERANSER TIL ANNEN INFORMASJON PÅ WWW.DnBNOR.NO

- Bakgrunnen for flere av grafene og tabellene finnes oppsummert i [Nøkkeltallstabell 2010](#).
- En oppdatert [GRI-tabell](#) finner du på nettsiden vår.

