



NORGES BANK

SAMFUNNSANSVAR OG BÆREKRAFT

/2020

Denne rapporten er et utdrag fra hovedstyrets årsberetning inkludert i Norges Banks årsrapport og regnskap for 2020. Se hele rapporten på www.norges-bank.no

Se også utfyllende informasjon om ansvarlig forvaltning i Statens pensjonfond utland på www.nbim.no

Samfunnsansvar og bærekraft

Norges Bank utøver sitt samfunnsoppdrag ved å fremme økonomisk stabilitet i Norge og forvalte store verdier på vegne av fellesskapet.

Norges Bank skal i sin virksomhet holde en høy etisk standard, respektere menneskerettighetene, opptre samfunnsansvarlig og etterleve gjeldende lover og regler. Norges Bank tar klimautfordringene på alvor. Norges Bank aksepterer ingen form for diskriminering eller korrupsjon.

Norges Banks samfunnsansvar innebærer ansvarlig forvaltningsvirksomhet, åpen og tydelig kommunikasjon, forskning og kunnskapsdeling, etisk forretningsadferd og tilrettelegging for likestilling, mangfold og et godt arbeidsmiljø.

REGNSKAPSLOVENS KRAV TIL RAPPORTERING PÅ SAMFUNNSANSVAR (§3-3C)

Store foretak er pålagt å «redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, likestilling og ikke-diskriminering, sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter.»

Denne rapporten redegjør for Norges Banks håndtering av samfunnsoppdraget og tilknyttet samfunnsansvar:

- Norges Banks viktigste samfunnsansvar er samfunnsoppdraget om å fremme økonomisk stabilitet i Norge, og sikre effektiv og tillitvekkende kapitalforvaltning.
- I tillegg er det gjennom ansvarlig investeringsvirksomhet at banken har den mest vesentlige påvirkningen på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon.
- Norges Banks samfunnsansvar innebærer også åpen og tydelig kommunikasjon, forskning og kunnskapsdeling, etisk forretningsadferd, og tilrettelegging for likestilling og et godt arbeidsmiljø.

Klimaendringer og utøvelsen av samfunnsoppdraget

Klimaendringer og tiltak for å redusere klimaendringene påvirker norsk og internasjonal økonomi. Dermed påvirker de også våre kjerneoppgaver.

Verden blir gradvis varmere. Den globale oppvarmingen fører til mer ekstremvær og gradvis stigende havnivå. Parisavtalen har som mål å begrense oppvarmingen til 2 °C, men helst ikke mer enn 1,5 °C. For å få til dette må utslippene kuttes kraftig. Norske utslipp skal reduseres med minst 50 prosent av 1990-nivået innen 2030, og Norge har mål å være et lavutslippssamfunn i 2050. For å nå målet må økonomien omstilles – både gjennom politikktiltak, preferanseendringer og teknologi.

I Norges Bank har klimarisiko, det vil si usikkerheten knyttet til fremtidige, uventede klimarelaterte hendelser, lenge vært et tema i forvaltningen av SPU. For resten av banken er arbeidet med klimarelaterte tema et nyere arbeidsfelt, og det er fortsatt mye vi ikke vet om de økonomiske og finansielle følgene av et endret klima. I tiden fremover vil økt kompetanse på klimarelaterte spørsmål ha fokus innenfor alle bankens oppgaver og mandater.

Klimaendringer og pengepolitikk

Klimaendringene og tilpasningene til en lavutslippssamfunn påvirker store deler av norsk økonomi, og dermed pengepolitikken. Klimaendringene kan blant annet føre til flere ekstremværehendelser, som tørkeperioder og flommer, som kan ødelegge avlinger, bygninger og infrastruktur. Tiltak for å bremse den globale oppvarmingen kan også virke inn på strukturen i økonomien. Politikktiltak som økte karbonpriser kan eksempelvis påvirke både

samlet inflasjon og aktiviteten i flere sektorer. Fleksibel inflasjonsstyring er et godt utgangspunkt for å håndtere nye utviklingstrekk og forstyrrelser som klimaendringene gir opphav til.

Norges Bank jobber med å øke kompetansen og forståelsen av hvordan klimarelaterte endringer påvirker makroøkonomien og pengepolitikken, både internt og gjennom internasjonalt samarbeid. I 2020 deltok banken blant annet i utarbeidelsen av NGFS-rapporten «[Climate change and monetary policy: initial takeaways](#)». I 2020 hadde også Norges Banks regionale nettverk et spesialtema om bedriftenes klimatilpasning – «[Klimatilpasninger i næringslivet](#)», blogginnlegg på [Bankplassen.no](#), og et forskningsprosjekt om klimarisiko og valutakurser – «[Climate risk and commodity currencies](#)».¹

Klimarisiko og finansiell stabilitet

Klimaendringer og overgangen til et lavutslippssamfunn vil være en av de største utfordringene norske foretak står overfor i årene som kommer. Lånekunder som ikke klarer å håndtere disse endringene godt, vil utgjøre en risiko for bankene.

Norske banker er primært eksponert for overgangsrisiko gjennom utlån til foretak som har høye utslipp og som derfor har risiko for å bli pålagt økte avgifter eller måtte avskrive eiendeler. Fire næringer skiller seg ut med

¹ Les mer om dette på:
<https://www.ngfs.net/en/climate-change-and-monetary-policy-initial-takeaways>
<https://bankplassen.norges-bank.no/2020/05/19/klimatilpasninger-i-naeringslivet/>
<https://www.norges-bank.no/en/news-events/news-publications/Papers/Working-Papers/2020/182020/>

NORGES BANKS MEDLEMSKAP I NETWORK FOR GREENING THE FINANCIAL SYSTEM (NGFS)

Norges Bank har siden 2018 vært medlem av Network for Greening the Financial System (NGFS). NGFS er et nettverk for sentralbanker og tilsynsmyndigheter som bidrar til kunnskapsheving gjennom å dele erfaringer og beste praksis, samt å utføre analyser og metoder for å håndtere miljø- og klimarisiko med relevans for de finansielle myndigheter og finanssektoren. Norges Bank var i 2020 involvert i arbeid med NGFS-rapporter om klimarisiko og scenarioanalyser, klimaendringer og relevans for pengepolitikk, samt ansvarlig forvaltning. Ved siste årsskifte bestod NGFS av 83 medlemmer (sentralbanker og finanstilsyn), samt 13 observatører (internasjonale organisasjoner).

Les mer om NGFS og arbeidet som gjøres på ngfs.net.

høye utslipp: transport, industri, internasjonal sjøfart og oljerelaterte næringer. Norske banker har en moderat andel av sine utlån til disse næringene.

Fysisk risiko er også relevant for norske banker. I klimamodeller som fokuserer på økt gjennomsnittstemperatur, er Norge et av veldig få land som kan få økt produktivitet dersom temperaturen stiger. Det betyr ikke at Norge er isolert mot negative effekter av fysiske klimaendringer. For det første rammes også Norge av at høyere temperatur vil gi mer ekstremvær. For det andre vil klimaendringer kunne bety endringer i lokale klimasystemer

og i biologiske systemer som kan ha ukjente konsekvenser. Dessuten vil Norge påvirkes gjennom effekten klimaendringene har på land som er mer utsatt enn oss selv. Norske banker må være forberedt på at deres eksponeringer kan påvirkes, også indirekte.

Klimaendringer er en global utfordring som i hovedsak må håndteres av politiske myndigheter og med andre virkemidler enn dem sentralbanker rår over. Sentralbanker og finanstilsyn kan, innenfor sine mandater, fremme finansiell stabilitet ved å bidra til at finansiell sektor inkluderer klimarisiko i risikovurderingene og kommuniserer relevant informasjon, samt ved å påse at all risiko har forsvarlig kapitaldekning.

Videre planlegger Norges Bank å gjøres en mer kvantitativ vurdering av klimarisiko for norske banker. Det internasjonale arbeidet med nye rapporteringskrav følges også tett samt videre deltakelse i NGFS' arbeidsstrøm om finansiell stabilitet.

Se ytterligere omtale i rapporten [Finansiell stabilitet 2020](#).

Ansvarlig forvaltning av Statens pensjonsfond utland

Statens pensjonsfond utland (SPU) skal forvaltes ansvarlig. Hovedstyret har fastsatt prinsipper for ansvarlig forvaltning i Norges Bank. Målet for forvaltningen av fondet er å oppnå høyest mulig avkastning med moderat risiko. Ansvarlig forvaltning støtter fondets målsetning på to måter. For det første søkes å fremme langsiktig økonomisk utvikling i investeringene. For det andre søkes å redusere den finansielle risikoen forbundet med den miljømessige og sosiale adferden til selskapene det investeres i. Videre vurderes selskapsstyring, miljø og sosiale forhold som kan ha innvirkning på fondets avkastning over tid. Dette er

integert i arbeidet med standarder, i aktivt eierskap og investeringsvirksomheten.

Finansdepartementet har fastsatt retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra SPU. Retningslinjene inneholder kriterier for utelukkelse som enten er basert på selskapenes produkter eller atferd. Etikkrådet og Norges Bank har i oppgave å følge opp disse retningslinjene. Beslutninger om observasjon og utelukkelse av selskaper fra fondet tas av Norges Banks hovedstyre, med utgangspunkt i tilrådinger fra Etikkrådet. Etikkrådet er et uavhengig organ opprettet av Finansdepartementet.

Forvaltningsmandatet sier at arbeidet med ansvarlig forvaltningsvirksomhet skal være integert i forvaltningen av fondet. Fondet har som oppgave å ivareta og utvikle finansielle verdier for fremtidige generasjoner. Langsiktig avkastning er avhengig av bærekraftig vekst, velfungerende markeder og god styring av selskaper. Ansvarlig forvaltning av Statens pensjonsfond utland omtales også i Norges Banks årsrapport om forvaltningen av SPU. Arbeidet med ansvarlig forvaltning kan deles inn i tre hovedområder:

1. Sette prinsipper
2. Utøve eierskap
3. Investere ansvarlig

Sette prinsipper

Norges Bank søker å bidra til velfungerende markeder og god styring av selskaper. Standarder gir likere vilkår på tvers av markeder og kan heve listen for alle selskaper.

Norges Bank bidrar til utviklingen av relevante internasjonale standarder. Det deltas i høringer og Norges Bank har jevnlig kontakt med internasjonale organisasjoner og regulerende myndigheter i de viktigste markeder. I 2020 ble

det deltatt i 16 offentlige høringer med tilknytning til ansvarlig forvaltning. Alle hørings-svar offentliggjøres på www.nbim.no.

Høringene berørte blant annet viktige forhold som felles standard for bærekraftsrapportering, aksjonærs rettigheter og ansvarlig virksomhet.

I 2020 publiserte vi Norges Banks perspektiv på bærekraftsrapportering. Bedre rapportering om bærekraft er en prioritet for fondet. Som investor er fondet avhengig av korrekt, relevant og rettidig informasjon om selskapene det er investert i. Fondet ønsker å forstå de miljømessige og sosiale forholdene som kan påvirke selskapenes lønnsomhet på sikt, og hvordan selskapene håndterer relevante risikoer og muligheter. Norges Bank observerte at mengden rapportering øker, men at det var et behov for ytterligere standardisering for å få informasjon som er relevant og sammenlignbar. Rapporteringskrav basert på internasjonalt aksepterte, finansielt vesentlige og standardiserte måltall på bærekraft ble etterlyst.

Det er økende oppmerksomhet om bærekraftig utvikling og selskapenes rolle i samfunnet. I løpet av året ble det svart på 13 høringer om bærekraftsrapportering i markeder der fondet er investert.

Siden 2008 har det blitt formulert tydelige forventninger til selskapene fondet er investert i. Formålet er å forklare forventninger til selskapene om hvordan de forholder seg til relevante globale utfordringer i sin virksomhet. Forventningene danner grunnlaget for dialog med selskaper, og årlig blir selskapenes arbeid målt opp mot forventningene. I løpet av året har forventningene om klimaendringer og om menneskerettigheter blitt oppdatert. I tillegg offentliggjorde fondet fem nye posisjonsnotater om styrets uavhengighet, ulik stemmerett, aksjeutstedelse, transaksjoner med nærstående og rapportering om bærekraft.

Utøve eierskap

Norges Bank skal bidra til god styring av selskapene fondet har eierandeler i. Stemmegivning er et av de viktigste virkemidlene fondet har som eier for å ivareta fondets verdier. Ved utgangen av 2020 eide fondet en andel i 9 123 selskaper verden over. Norges Bank stemte i 121 619 saker på 11 871 generalforsamlinger i 2020. Det ble stemt i tråd med styrets anbefaling i 95,1 prosent av sakene og på 73,4 prosent av generalforsamlingene. Dette var på linje med vår stemmegivning i 2019. Fondet ønsker å være konsistente og forutsigbare ved stemming på selskapers generalforsamling. Konsistens betyr at stemmebeslutningene som fattes, kan forklares ut fra fondet prinsipper. Forutsigbarhet betyr at selskapene kan forstå hvorfor fondet stemmer som det gjør. Retningslinjer for stemmegivning er offentlig tilgjengelig. I 2020 begynte fondet å offentliggjøre en forklaring når det stemte mot styrets anbefaling. Forklaringene er utledet fra fondets offentlige stemmerektningslinjer og er ment å skape større åpenhet om våre prioriteringer som aksjonær.

Som langsiktig investor er fondet i jevnlig dialog med de største selskapene. Dialogen skal bidra til god selskapsstyring og ansvarlig forretningsvirksomhet. Fondet hadde totalt 2 877 møter med 1 209 selskaper. Størrelsen på investeringene gir tilgang til styremedlemmer, toppledere og spesialister i selskapene. Fondet er interessert i å forstå hvordan selskapene styres, og hvordan de håndterer vesentlige forhold ved bærekraft. I tillegg til møter er det også skriftlig kontakt med selskapene. I 2020 hadde fondet skriftlig kontakt med 650 selskaper i porteføljen.

Norges Bank samarbeider med selskaper, investorer og andre interessenter for å bedre informasjonen til markedet og fremme ansvarlig virksomhet. Dette er særlig relevant

der flere selskaper i én bransje eller verdikjede står overfor samme utfordring.

Fondet vurderer årlig selskapenes rapportering om styringsstruktur, strategi, risikohåndtering og målsettinger med utgangspunkt i sine offentlige forventninger til selskaper. Norges Bank gjennomførte til sammen 4 158 slike vurderinger av selskapenes rapportering i 2020. Fondet gjorde 1 521 vurderinger av rapportering om klimaendringer, 694 og 494 om henholdsvis menneskerettigheter og barns rettigheter, 500 om vannforvaltning, 250 om henholdsvis antikorupsjon og bærekraftig bruk av havet, 249 om avskoging og 200 om skatt.

Selskapene fondet vurderte, sto for 74,8 prosent av aksjeporteføljens markedsverdi ved utgangen av året.

Selskaper med svak eller begrenset rapportering kontaktes og oppfordres til å bedre sin rapportering ved blant annet å delta i etablerte rapporteringsinitiativer. I 2020 ble det sendt brev til 127 selskaper om deres rapportering på tvers av forventningsområdene.

Blant selskapene som ble kontaktet om svak bærekraftsrapportering i 2019, ble det observert i snitt en større forbedring enn hos dem som ikke ble kontaktet. Gjennomsnittlig økte måloppnåelsen hos selskaper som ble kontaktet, med 9,8 prosentpoeng. For selskaper i målingene som helhet var økningen på 6,5 prosentpoeng. Denne forskjellen var størst for selskapene som ble kontaktet om temaene skatt og åpenhet, klimaendringer og avskoging, og lavest for menneskerettigheter og vannforvaltning. Samlet ble det observert en forbedring hos 50 prosent av selskapene som ble kontaktet.

Norges Bank støtter initiativer der flere selskaper går sammen om å finne felles

standarder for bærekraftig virksomhet. Slike initiativer fungerer best når flere selskaper i én bransje eller verdikjede står overfor samme utfordring. Utgangspunktet for forventningene til selskapene er at styrene bør fastsette egnede strategier, kontrollfunksjoner og rapporteringsrutiner.

Investere ansvarlig

Ansvarlig forvaltning er innarbeidet i fondets investeringsstrategi. Målet er å identifisere langsiktige investeringsmuligheter og redusere fondets eksponering for uakseptabel risiko.

Norges Bank ser muligheter ved å investere i selskaper med løsninger som legger til rette for mer miljøvennlig virksomhet. Disse investeringene kan ha positive ringvirkninger for andre selskaper og samfunnet som helhet. Positive ringvirkninger kan bestå av mindre utslipp, lavere energikostnader og mer effektiv ressursbruk. Selskaper som produserer slik teknologi, vil kunne dra nytte av endringer i etterspørsel og markedsregulering. Fondet investerer i slike selskaper blant annet gjennom miljørelaterte mandater.

Norges Bank oppfordrer selskaper til å gå fra ord til tall i sin rapportering for å gi en bedre forståelse av finansielle muligheter og risikoer. For å gjennomføre disse analysene må det være relevante, sammenlignbare og pålitelige data om selskapsstyring, miljø og sosiale forhold. Det analyseres klimagassutslipp fra selskaper i fondets portefølje og ulike klimascenarier for fondet. Pålitelige tall fra selskapene og grundige analyser ligger til grunn for eierskapsarbeidet.

Fondet har analysert karbonavtrykket til selskapene i porteføljen siden 2015. Analysen gir innsikt i omfanget av klimagassutslipp i selskapene fondet er investert i. Analysen kan også gi innblikk i risikoer og muligheter på

tvers av bransjer. Det er fortsatt varierende frekvens og kvalitet på rapporteringen av klimagassutslipp og fremdeles mange selskaper som ikke rapporterer utslippstall.

Basert på prosentvis eierandel i de enkelte selskapene utgjorde totale utslipp i fondets aksjeportefølje 92,4 millioner tonn CO₂-ekvivalenter i 2020. Dette er nesten dobbelt så mye som Norges samlede utslipp, som i 2020 var på 50,3 millioner tonn CO₂-ekvivalenter, ifølge Statistisk sentralbyrå. Utslippene til selskapene i fondets aksjeportefølje var 14 prosent lavere enn i 2019. Utslippene til selskapene i aksjeporteføljen var 12 prosent lavere enn for referanseindeksen.

Selskapene i fondets aksjeportefølje slapp ut om lag 133 tonn CO₂-ekvivalenter per million amerikanske dollar i omsetning. Dette omtales som aksjeporteføljens utslippsintensitet. I 2020 var den 9 prosent lavere enn for referanseindeksen.

Forskjellen i beregnet utslippsintensitet mellom porteføljen og referanseindeksen kan i hovedsak tilskrives at fondets investeringer innen råmaterialer, industri og kraft- og vannforsyning har lavere utslippsintensitet enn selskapene i referanseindeksen.

For selskapsobligasjoner er porteføljens karbonintensitet 14 prosent lavere enn referanseindeksens karbonintensitet. Dette skyldes hovedsakelig at fondets investeringer i industriselskaper har en lavere utslippsintensitet enn det referanseindeksen har.

Fondet identifiserer langsiktige investeringsmuligheter ved å analysere selskaperes virksomhet og innvirkning på klima og miljø, og ser muligheter i selskaper som bidrar til mer miljøvennlig økonomisk aktivitet. Ved utgangen av 2020 hadde fondet 100 milliarder

kroner investert i aksjer i 90 selskaper gjennom miljømandatene.

Aksjeinvesteringer innenfor miljømandatene ga en avkastning på 34,3 prosent i 2020. Siden oppstarten i 2010 har den annualiserte avkastningen på aksjeinvesteringene vært 9,5 prosent. De miljørelaterte mandatene forvaltes i dag i sin helhet internt. Fondet investerer i tre hovedtyper av miljøvirksomhet. Selskapene må ha minst 20 prosent av sin virksomhet i en av disse definerte miljøsegmentene for å kunne inngå i miljøinvesteringsuniverset. Miljøsegmentene som inkluderes i investeringsuniverset, er i) lavutslippsenergi og alternative drivstoffer, ii) ren energi og energieffektivisering og iii) naturressursforvaltning.

Norges Bank kan velge å selge seg ut av selskaper etter en helhetlig vurdering dersom en ikke ønsker å være eier enten av hensyn til etikk eller bærekraft. Eksklusjoner på etisk grunnlag skjer i tråd med egne retningslinjer fastsatt av Finansdepartementet. Risikobasert nedsalg kan være hensiktsmessig dersom fondet anser selskapet for å ha særlig høy langsiktig risiko, der investeringene ikke er betydelige, og der det anses at aktivt eierskap ikke er et egnet virkemiddel. Ved ikke å investere i slike selskaper reduseres eksponering for uakseptabel risiko.

I 2020 solgte fondet seg ut av 32 selskaper som følge av risikovurderinger knyttet til miljø, sosiale forhold og selskapsstyring. Til sammen har det blitt gjennomført nedsalg i 314 selskaper siden 2012. Risikobaserte nedsalg har siden 2012 bidratt positivt til den kumulative avkastningen på aksjeforvaltningen med om lag 0,41 prosentpoeng, eller 0,02 prosentpoeng årlig.

Det offentliggjøres i tillegg en egen publikasjon med utfyllende informasjon om arbeidet med

ansvarlig forvaltning og det henvises til denne for nærmere detaljer.

Ansvarlig forvaltning av Norges Banks valutareserver

Norges Bank har en ensartet strategi for ansvarlige investeringer og håndtering av klimarisiko. Obligasjonsporteføljen i valuta-reservene har som hovedformål å sikre at valutareservene har tilstrekkelig likviditet for at Norges Bank kan oppfylle formålene i pengepolitikken, i forhold til finansiell stabilitet, internasjonale forpliktelser i IMF-samarbeid og sikre velfungerende markeder. Derfor eier Norges Bank i valutareservene utelukkende statsobligasjoner utstedt av stater med begrenset kredittrisiko og hvor likviditetsegenskapene ansees som tilfredsstillende for å oppfylle formålene til valutareservene. Klimarelaterte spørsmål vil derfor i liten grad påvirke valutareservenes sammensetning av obligasjonsporteføljen. Basert på prosentvis eierandel i de enkelte selskapene utgjorde totale utslipp i valuta-reservenes aksjeportefølje 1,1 millioner tonn CO₂-ekvivalenter i 2020.

Valutareservenes aksjeportefølje forvaltes av NBIM i henhold til retningslinjene fastsatt av sentralbanksjefen. Aksjeporteføljen forvaltes ansvarlig på lik linje med aksjeporteføljen i SPU. NBIM utøver aktivt eierskap og håndterer klimarisiko på vegne av valutareservene og SPU ved å stille tydelige forventninger til selskapene, stemme på alle generalforsamlinger der vi har aksjer, og føre dialog med utvalgte selskaper.

Beslutninger om risikobaserte nedsalg av enkelt-selskaper som NBIM finner formålstjenlig for SPUs aksjeportefølje følges opp også i aksjeporteføljen til valutareservene.

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

Det mest anerkjente rammeverket for klimarisikorapportering er utarbeidet av Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). TCFD ble nedsatt av G20-landenes Financial Stability Board (FSB) i 2016 og leverte sine anbefalinger i 2017. Anbefalingen spesifiserer hva som bør rapporteres innenfor fire områder: *Virksomhetsstyring, Strategi, Risikostyring og Måltall*. Norges Bank støtter intensjonen i anbefalingene, og mener at rammeverket kan bidra til en mer universell og konsistent rapportering på tvers av jurisdiksjoner. Norges Bank har støttet prosjekter som underbygger TCFD-rammeverket.

Nedenfor gis en oversikt over Norges Banks status for 2020 etter anbefalingene i TCFD-rammeverket.

TCFD HOVEDOMRÅDER



1. Virksomhetsstyring

Beskrive organisasjonens styring av klimarelaterte risikoer og muligheter, herunder styrets og ledelsens involvering.

I 2018 utarbeidet hovedstyret en strategi for klima og bærekraft som fastslår miljømål og tiltak for virksomheten. Implementeringen av strategi for klima og bærekraft er integrert i virksomhetsstyringen, gjennomføres i de ulike avdelingene og konkretiseres i handlingsplaner. Det er etablert en egen referansegruppe for klima og bærekraft som ledes av en visesentralbanksjef.

Klimaendringer har vært et fokusområde for forvaltningen av SPU siden 2006. Hovedstyret i Norge Bank har fastsatt prinsipper for ansvarlig forvaltning av SPU, følger opp fondets strategi for ansvarlig forvaltning, og blir forelagt den årlige rapporten om ansvarlig forvaltning. Hovedstyret beslutter hvilke selskaper som skal settes under observasjon eller utelukkes fra SPU. Retningslinjene for observasjon og utelukkelse omfatter også et atferdsbasert klimakriterium. Hovedstyret har oppnevnt et saksforberedende og rådgivende eierskapsutvalg for saker som vedrører ansvarlige forvaltningsvirksomhet og beslutninger om observasjon eller utelukkelse. Norges Bank har en ensartet strategi for ansvarlige investeringer og håndtering av klimarisiko. Prinsipper og prosess for ansvarlig forvaltning er tilsvarende for forvaltning av aksjeporteføljen i valutareservene.

I 2019 ga hovedstyret en redegjørelse til Finansdepartementet om arbeidet med klimarisiko i SPU. Hovedstyret beslutter hvilke selskaper som skal settes under observasjon eller utelukkes fra SPU. Retningslinjene omfatter også adferdsbasert klimakriterium.

2. Strategi

Beskrive faktisk og potensiell påvirkning av klimarelaterte risikoer og muligheter på organisasjonens drift og strategi.

Klimaendringer og tiltak for å redusere klimaendringene påvirker norsk og internasjonal økonomi og dermed også utførelsen av sentralbankvirksomhetens kjerneoppgaver; pengepolitikk og finansiell stabilitet samt forvaltningen av SPU.

Klimaendringer utgjør én av flere risikofaktorer for forvaltningen av SPU og valutareservene. SPU har egne miljørelaterte investeringsmandater. Det gjennomføres klimascenarioanalyser for å øke forståelsen av fondets eksponering mot ulike scenarier som for eksempel global temperaturstigning. SPUs investeringsunivers og referanseindeks forutsetter enkelte klimarelevante tilpasninger. Gruveselskaper og kraftprodusenter som baserer sin virksomhet på kull, er utelukket fra fondets investeringsunivers basert på fastsatte terskelverdier. Lete- og produksjonsselskaper innen olje og gass er fjernet fra fondets referanseindeks.

3. Risikostyring

Beskriv hvordan organisasjonen identifiserer, vurderer og håndterer klimarelaterte risikoer.

Norges Bank har i 2020 fortsatt arbeidet med å øke kunnskapen om klimarisiko i egen organisasjon. Det benyttes en rekke verktøy for å identifisere og vurdere klimarisiko som SPU er eksponert for. Se utfyllende omtale under kapittelet om «Ansvarlig forvaltning i Statens pensjonsfond utland».

Klimarisiko har blitt drøftet rapportene *Finansiell stabilitet 2019* og *Finansiell stabilitet 2020*. I rapporten *Finansiell stabilitet 2021* vil det presenteres en mer kvantitativ vurdering av klimarisiko for norske banker. Norges Bank var med i utarbeidelsen av NGFS-rapporten «*Climate change and monetary policy: initial takeaways*» som ble publisert i juni 2020. Rapporten viser bredden i spørsmålene som bør analyseres for å forstå bedre hvordan klimaendringene påvirker makroøkonomi og pengepolitikk.

4. Måltall

Beskriv hvilke beregninger og måltall som legges til grunn ved vurdering av klimarelatert risikoer og muligheter, inkludert opplysninger om scope 1,2 og 3 GHG.

Norges Bank er sertifisert som Miljøfyrtårn og følger opp og måler ulike nøkkeltall på miljøområdet herunder klimagassutslipp fra egen virksomhet. Se omtale av klimaregnskapet for drift av hovedkontoret på side 14 for nærmere detaljer.

Karbonavtrykket til aksjeporteføljen i SPU har vært mål og offentliggjort siden 2015. TCFDs anbefalinger for kapitalforvaltere følges ved beregning av SPUs karbonavtrykk. Tilsvarende måles også karbonavtrykket til aksjeporteføljen til valutareservene. Etter hvert som forståelsen av hvordan klimaendringer påvirker finansielle investeringer videreutvikles, vil SPU utforske hvordan eventuelle klimarelaterte mål kan støtte arbeidet med å håndtere disse risikoene på en effektiv måte.

I Norges Banks rapport om Ansvarlig forvaltning gis det utfyllende informasjon om forvaltningen av SPU.

Norges Banks strategi for klima og bærekraft

Norges Bank strategi for klima og bærekraft fastslår miljømål og tiltak for Norges Banks virksomhet. Disse er ikke tidsbegrenset. Konkrete målsetninger og tiltak vil tilpasses forutsetninger og muligheter i ulike virksomhetsområder og lokasjoner.

1. Norges Bank skal bidra til en bærekraftig utvikling innenfor våre rammer og oppgaver.

- A. Vi skal integrere hensyn til klima og bærekraft i hele virksomheten.
- B. Vi skal kartlegge vårt grensesnitt mot det ytre miljø.
- C. Vi skal begrense virksomhetens negative miljøpåvirkning gjennom målrettede tiltak.
- D. Vi skal tilrettelegge for at våre ansatte og leverandører tar valg med hensyn til klima og bærekraft.

2. Norges Bank skal integrere etablert praksis for bærekraftsledelse i styringen av virksomheten.

- A. Vi skal drive virksomheten i henhold til anerkjente standarder for miljøvennlig drift.
- B. Vi skal være en miljøvennlig og helsefremmende arbeidsplass.
- C. Vi skal velge kostnadseffektive bærekraftstiltak som ivaretar virksomhetens behov.

3. Norges Bank skal ha miljøkompetanse i de virksomhetsområdene dette er hensiktsmessig.

- A. Vi skal bidra til kunnskap omkring klimaendringenes betydning for økonomisk utvikling og stabilitet.
- B. Vi skal anvende miljøkompetanse for å forstå vår egen miljøpåvirkning og identifisere tiltak.
- C. Vi skal vurdere klima- og bærekraftsrisiko i vår kapitalforvaltning for å sikre verdier på lang sikt.

4. Norges Bank skal være åpen om vårt arbeid med klima og bærekraft.

- A. Vi skal informere allmennheten gjennom åpen og aktiv kommunikasjon.
- B. Vår kommunikasjon skal bidra til en kunnskapsbasert samfunnsdebatt.

Norges Banks drift i et bærekraftperspektiv

Norges Banks klimaregnskap

Norges Bank er sertifisert som Miljøfyrtårn¹. Sertifiseringen omfatter drift av hovedkontoret på Bankplassen 2. Dette gir tilgang til verktøy som støtter virksomheten i å måle og forbedre miljøprestasjoner.

Som en del av Miljøfyrtårnsertifiseringen, utarbeider Norges Bank årlig et klimaregnskap knyttet til drift av hovedkontoret. Klimaregnskapet inkluderer direkte utslipp (scope 1), indirekte utslipp (scope 2) og enkelte andre indirekte utslippskilder (scope 3). Målet er å inkludere flere andre indirekte utslippskilder over tid, som for eksempel utslipp tilknyttet





skybaserte datatjenester. Norges Bank innførte nylig krav om at datasentre skal være konstruert og driftet på en miljøvennlig måte som sikrer effektiv ressursutnyttelse og bruk fornybare kilder.

Tabell 4 gjengir klimaregnskapet for Norges Banks hovedkontor for 2019 og 2020.

Norges Banks største utslippskilder fra egen drift er tjenestereiser med fly. I 2020 sto denne kilden til sammen for 54 prosent (64 prosent i 2019) av totale utslipp. Nedgangen i utslipp fra 2019 til 2020 er i stor grad knyttet til koronapandemien.

¹ Se mer informasjon om Miljøfyrtårn [her](#)

Tabell 4 Utslipp av klimagasser målt i tonn CO₂

		2019	2020
 Direkte utslipp (scope 1)	Tjenestereiser med bil	25	34
	Oppvarming av bygget (diesel)	2	4
 Indirekte utslipp (scope 2)	Fjernvarme	154	69
	Elektrisitet	1 310	1 092
 Andre indirekte utslipp (scope 3)	Restavfall (komprimert)	29	23
 Andre indirekte utslipp (scope 3)	Tjenestereiser med fly*	2 760	1 430
Totalt utslipp av klimagasser i tonn CO₂		4 280	2 651

* Utslipp fra tjenestereiser med fly gjelder for alle ansatte i Norges Bank

Det er de siste årene gjennomført flere tiltak for å forbedre miljøprestasjoner. Kilde-sorteringen har økt blant annet som følge av innføring av sentrale miljøstasjoner i kontor-områdene. Andelen møterom med utstyr for videokonferanser har økt betydelig. Engangs-emballasje i forbindelse med bevertning er erstattet med mer miljøvennlige alternativer på hovedkontoret og de største kontorene globalt.

De viktigste pågående tiltakene for å redusere utslipp er fortsatt bruk av videokonferanser fremfor tjenestereiser med fly, utskifting av ventilasjonsaggregater og andre tekniske installasjoner til mer energieffektive versjoner og utvide miljøkrav i alle relevante anskaffelser.

Ansvarlige anskaffelser og leverandøroppfølging

Norges Bank er underlagt regelverket for offentlige anskaffelser. I 2020 kjøpte Norges Bank inn varer og tjenester for om lag 4,3 milliarder kroner. Viktige innkjøpskategorier er eksternt forvaltning, utvikling og drift av IT-systemer og tjenester og varer relatert til drift av kontorene.

Alle leverandører som har tilgang til bankens lokaler eller systemer, har ansvar for at medarbeidere som utfører tjeneste eller arbeid for Norges Bank gjøres kjent med de etiske reglene som omfatter blant annet temaer som menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, diskriminering og gaver. Norges Bank er pålagt å stille krav om lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Leverandører og eventuelle underleverandører skal på forespørsel kunne dokumentere etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår. I 2020 er det gjennomført 26 kontroller. Det er avdekket tre brudd. Dette er

på anmodning fra Norges Bank rettet. Anskaffelsesforskriften inneholder et krav om begrensning i antall ledd i leverandørkjeden ved anskaffelser innenfor bransjer hvor det er særlige utfordringer med arbeidslivskriminalitet. Norges Banks aksepterer maksimalt to ledd med underleverandører.

Norges Bank ønsker en ansvarlig og bærekraftig leverandørkjede og stiller miljøkrav i anskaffelser der det er relevant. Eksempler på slike krav kan være dokumentasjon på gjennomførte tiltak for å begrense egen negativ miljøpåvirkning eller relevant miljøinformasjon om egne produkter og tjenester som bruk av kjemikalier og avfallshåndtering. Leverandørene og kontraktsbetingelser følges opp jevnlig for å identifisere eventuelle avvik og det iverksettes tiltak ved behov.

Arbeid med å overvåke bærekraftsrisiko og utøve ansvarlig forvaltning er beskrevet nærmere i kapittel om ansvarlig forvaltning av SPU og valutareservene, og gjelder alle selskaper som SPU er investert i, inkludert selskaper som forvaltes eksternt. I fremvoksende markeder benyttes for det meste eksterne forvaltere. Enkelte av disse markedene har høyere iboende bærekraftsrisiko.

Det stilles krav til forvalterne om at de tar hensyn til selskapsstyring, miljø og sosiale forhold i sine investeringsaktiviteter. Dette følges opp som del av fondets årlige vurdering av forvaltere. Det gjøres i tillegg vurderinger av forvalternes tilnærming til samfunnsansvar som en del av utvelgelsesprosessen. Bærekraftsrisiko i de underliggende selskapene forvalterne investerer i vurderes også. I 2020 omfattet dette evalueringer av over 1 300 selskaper i fremvoksende markeder.

Ansvarlig eiendomsforvaltning i Statens pensjonsfond utland (SPU)

NBIM integrerer miljøvennlige tiltak i forretningsplanene til fondets eiendommer og samarbeider med andre investorer med å utvikle verktøy for å måle klimarisiko i eiendomsmarkeder.

Det måles årlig miljøvennlig forvaltning i eiendomsporteføljen opp mot Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB). Eiendomsporteføljen i SPU fikk 79 av 100 mulige poeng i 2020. Det var en nedgang fra 80 poeng i 2019. 82 prosent av fondets portefølje med store kontor- og handelseiendommer var miljøsertifisert i 2020, mot 79 prosent året før. I tillegg var 34 logistikkeiendommer miljøsertifisert på grunnlag av miljøvennlig utforming og konstruksjon.

Eiendomsinvesteringene er eksponert for klimarisiko. NBIM anslår at 4 prosent av porteføljen, basert på verdi, ligger i områder der det har forekommet flom langs kysten eller i elver minst én gang i løpet av de siste 100 årene. I 2020 ble det innhentet en ekstern analyse av den fremtidige sårbarheten til de mest utsatte eiendomsinvesteringer i USA som stadfestet at den langsiktige risikoen for flom i noen områder kan bli betydelig innenfor det mest ekstreme klimascenariet.

Nasjonale og lokale myndigheter har i økende grad begynt å iverksette langsiktige planer for reduksjon av klimagassutslipp som vil påvirke eiendomssektoren. Gjennom samarbeid med andre investorer har vi støttet Carbon Real Estate Risk Monitor (CRREM), et forskningsprosjekt som i 2020 publiserte utslippsbaner frem mot 2050 for ulike eiendomsmarkeder som er konsistente med et karbonbudsjett i tråd med Paris-avtalen. NBIM anvender dette

verktøyet i sitt bredere arbeid med å måle klimarisiko i eiendomsporteføljen.

Etisk forretningsadferd for Norges Banks hovedstyre og ansatte

Norges Bank er som sentralbank og forvalter av Statens pensjonsfond utland gitt stor myndighet og tillit. Det er viktig å verne om bankens omdømme og bidra til at alle ansatte har høy etisk bevissthet og integritet. Norges Banks hovedstyre har fastsatt etiske prinsipper som skal bidra til å skape en felles holdning til etiske problemstillinger blant alle i Norges Bank. De etiske prinsippene ble sist endret 24. juni 2020 med virkning fra 15. august 2020. Bakgrunnen for de siste endringene var et behov for å gjøre tilpasninger som følge av endret organisering av banken fra 10. desember 2019 og ny sentralbanklov fra 1. januar 2020. I tillegg er det gjort enkelte klargjøringer og endringer av aktuelle bestemmelser i prinsippene.

Prinsippene slår fast at banken skal holde en høy etisk standard, respektere menneskerettighetene, opptre samfunnsansvarlig og etterleve gjeldende lover og regler. Reglene omfatter for eksempel ansattes egenhandel, virksomhet utenfor banken, gaver og lojalitet til banken generelt.

Finansdepartementet har fastsatt et eget regelverk om habilitet mv. for medlemmer av Norges Banks hovedstyre og medlemmene av komiteen for pengepolitikk og finansiell stabilitet. Hovedstyret har våren 2020 revidert bankens eget regelverk om blant annet habilitet og beskrankninger for egenhandel for de eksterne medlemmene i disse to organene.

Norges Bank aksepterer ingen form for korrupsjon. Det er etablert et rammeverk og

program for antikorrupsjon. Hovedelementer i antikorrupsjonsarbeidet er ledelsesforankring, risikostyring, etisk regelverk, håndtering av varslingsmeldinger, innkjøpsarbeid, bakgrunnssjekk av ansatte og leverandører, finansiell regnskapsrapportering samt systematisk opplæring og kontroll. Det ble i 2020 gjennomført mer spisset trening av 90 ansatte i NBIMs operative støttefunksjoner om håndtering av interessekonflikter og antikorrupsjon. I 2020 er det ingen bekreftede forhold knyttet til korrupsjon.

Norges Bank legger stor vekt på opplæring og bevisstgjøring rundt de mest sentrale etiske risikoområdene. Alle nyansatte gjennomfører et opplæringsprogram for å sikre kjennskap til og forståelse av regelverket. Det er en-til-en opplæring, e-læring og introduksjonskurs med dilemma-trening. For å sikre nødvendig kunnskap om regelverket for alle gjennomføres det en obligatorisk test ved hjelp av e-læringsverktøy. Gjennom en årlig test må alle ansatte bekrefte at vedkommende har lest og forstått reglene, og er innforstått med konsekvensene ved overtredelse.

Hovedstyret har fastsatt prinsipper for intern varslingsrutiner om kritikkverdige forhold i Norges Bank. Det er fastsatt varslingsrutiner hvor ansatte og ansatte hos leverandører kan rapportere anonymt om uetisk eller ulovlig atferd. Ansatte og innleide arbeidstakere oppfordres til å si fra om eventuelle kritikkverdige forhold. Eventuelle varsler blir behandlet i tråd med fastsatte saksbehandlingsregler. I 2020 ble det innrapportert én varslings sak.

Våre dyktige medarbeidere

Medarbeiderne er kjernen i Norges Banks virksomhet. Norges Bank jobber systematisk for å tiltrekke og rekruttere de beste hodene fra de fremste fagmiljøene nasjonalt og internasjonalt. Banken er en kompetansevirksomhet som stiller høye krav til medarbeidernes kunnskap og prestasjoner. Det arbeides derfor med kontinuerlig karriereutvikling med fokus på utfordrende faglige oppgaver i arbeidshverdagen og gjennom målrettede kurs og studier. For å videreutvikle banken som organisasjon tilstrebes det god kjønnsbalanse og å aktivt utnytte de fortrinnene som ligger i et stort mangfold blant de ansatte.

Mangfold og likestilling

Mangfold blant medarbeiderne gir det beste utgangspunktet for å videreutvikle en internasjonal organisasjon. Banken søker mangfold i form av kunnskap, erfaringer og perspektiver ved å ansette på tvers av nasjonalitet, kjønn, alder, bakgrunn og utdanning. For å styrke dette arbeidet ble det i 2020 etablert et mangfolds- og inkluderingsinitiativ på tvers av virksomhetsområdene i banken. Samarbeid med eksterne organisasjoner og nettverk gir verdifull utveksling av erfaringer og muligheten til å lære av de beste.

Et langsiktig initiativ for å øke mangfold blant søkermassen til banken er Kunnskapscenteret, et interaktivt læringssenter for elever i den videregående skole. Kunnskapscenteret skal stimulere til læring og refleksjon om grunnleggende spørsmål i økonomien og på den måten øke interessen for økonomifaget og Norges Bank som arbeidsplass.

I 2020 har Norges Bank hatt en økning i antall studentengasjement som gir økt mangfold, nye tanker og perspektiver og bidrar til utfordring av etablert praksis. Relanseringen av NBIM sitt traineeprogram er et eksempel på hvordan banken arbeider aktivt med å tiltrekke bredt.

Når arbeidsoppgavene ligger til rette for det, kan banken gjennom pensjonistengasjementer beholde erfaren arbeidskraft og bidra til at ansatte kan ta del i arbeidslivet også etter overgang til en pensjonisttilværelse.

Norges Bank jobber systematisk mot å oppnå målet om minst 40 prosent ansatte av hvert kjønn. Ved utgangen av 2020 hadde Norges Bank totalt en kvinneandel på 33 prosent, hvorav kvinneandelen var 25 prosent i NBIM, 33 prosent i SBV og 57 prosent i NBA. I 2020 ble det ansatt 48 prosent kvinner i NBIM, noe som viser at det strategiske arbeidet med å fremme kjønnsbalanse har gitt resultater.

Lønn reflekterer ansvar og oppgaver som tilligger en stilling. Lønnsfastsettelsen er individuell og reflekterer også stillingsinnehavers kompetanse, erfaring og prestasjoner. Tabell 5-7 viser bankens kartlegging av kjønnsbalanse og lønn i ulike stillingsgrupper. Oversikten viser fast lønn ved slutten av 2020 for fast ansatte på hovedkontoret. Alle ansatte som jobber med investeringsbeslutninger er berettiget for prestasjonslønn uavhengig av kjønn. For å publisere disse må det være minst fem av hvert kjønn. Det er for få av hvert kjønn med prestasjonslønn i de ulike stillingskategoriene til å publisere denne lønnskartleggingen

Tabell 5 Kjønnsbalanse og lønn i ulike stillingsgrupper totalt i Norges Bank

Norges Bank	Median Lønn		Andel ansatte		Lønnsgap		
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Gap
Enhetsdirektør	1 750 606	1 467 593	82 %	18 %	100 %	84 %	16 %
Seksjonsleder	1 300 000	1 150 000	73 %	27 %	100 %	88 %	12 %
Spesialrådgiver	1 159 860	1 033 498	74 %	26 %	100 %	89 %	11 %
Seniorrådgiver	895 467	860 217	65 %	35 %	100 %	96 %	4 %
Rådgiver	672 500	670 000	51 %	49 %	100 %	100 %	0 %
Konsulent	634 213	657 866	47 %	53 %	96 %	100 %	4 %
Totalt Norges Bank	970 000	835 000	65 %	35 %	100 %	86 %	14

Tabell 6 Kjønnsbalanse og lønn i ulike stillingsgrupper i Norges Bank Investment Management¹

Norges Bank	Median Lønn		Andel ansatte		Lønnsgap		
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Gap
Seksjonsleder	1 550 000	1 345 000	83 %	17 %	100 %	87 %	13 %
Spesialrådgiver	1 312 500	1 175 000	82 %	18 %	100 %	90 %	10 %
Seniorrådgiver	950 000	935 000	70 %	30 %	100 %	98 %	2 %
Rådgiver	680 000	720 000	63 %	37 %	94 %	100 %	6 %
Totalt NBIM	1 047 500	930 000	74 %	26 %	100 %	89 %	11 %

¹ Det for få av hvert kjønn i de øverste stillingskategoriene i NBIM til å publisere den delen offentlig av personvern-hensyn. Tilsvarende er det for få av hvert kjønn med prestasjonslønn i de ulike stillingskategoriene til å publisere dette offentlig.

Tabell 7 Kjønnsbalanse og lønn i ulike stillingsgrupper i Sentralbankvirksomheten og Norges Bank Administrasjon

Norges Bank	Median Lønn		Andel ansatte		Lønnsgap		
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Gap
Enhetsdirektør	1 371 427	1 370 767	76 %	24 %	100 %	100 %	0 %
Seksjonsleder	1 115 516	1 085 391	63 %	37 %	100 %	97 %	3 %
Spesialrådgiver	1 059 103	985 020	70 %	30 %	100 %	93 %	7 %
Seniorrådgiver	852 743	800 000	59 %	41 %	100 %	94 %	6 %
Rådgiver	617 000	661 510	44 %	56 %	93 %	100 %	7 %
Konsulent	634 213	655 956	48 %	52 %	97 %	100 %	3 %
Totalt SBV og NBA	907 276	784 105	59 %	41 %	100 %	86 %	14 %

offentlig. Tilsvarende er det for få av hvert kjønn i de øverste stillingskategoriene i NBIM til å publisere den delen offentlig. Det er ingen forskjell på andre personalgoder.

Tabellene 5–7 viser at det er variasjon på tvers av virksomhetsområdene og stillingsgruppene. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ledernivå, særlig innen kapitalforvaltning, knyttes blant annet til at kvinnelige ledere har kortere ansiennitet i sin lederstilling. Kjønnbalansen reflekterer konkurransesituasjonen i markedet. Det er færre kvinner enn menn som søker på lederstillinger i banken, samt på stillinger generelt innen finanssektoren. Ved utgangen av året var kjønnsbalansen i tråd med målsettingen i de to laveste stillingsgruppene. Banken vil intensivere arbeidet med å få kvinner i mellomlederstillinger til avansement og forsterke fokuset på å rekruttere kvinnelige kandidater fra det eksterne markedet.

Tabell 8 viser andel midlertidige ansatte, foreldrepermisjon og frivillig deltid for ansatte i Oslo.

I gjennomsnitt har kvinner i Norges Bank hatt 23 uker med foreldrepermisjon i 2020. Tilsvarende har menn hatt 11 uker i gjennomsnitt. Tallene reflekterer at man kun tar hensyn til antall uker foreldrepermisjon i 2020, og ikke

hvor mange uker den enkelte ansatte totalt har permisjon.

Hovedtiltaksområdene for å nå målet om 40 prosent kvinner og økt mangfold er rekruttering, omdømmearbeid, karriereutvikling, fleksibilitet og arbeidsmiljø.

- **Rekruttering**

Det jobbes målrettet med å sikre større mangfold i rekrutteringsprosessen, både når det gjelder ansatte som deltar fra arbeidsgiversiden i rekrutteringsprosessen og i kandidatgrunnlaget som inviteres til intervju. Det jobbes med utformingen av stillingsannonser for å tiltrekke seg flere kvinner gjennom måten banken profilerer seg på, i tillegg til at det settes krav til eksterne rekrutteringsbyråer om økt mangfold og kvinnelige kandidater. Det er videre etablert sjekkpunkter i ansettelsesprosessen for å sikre at søkere behandles på et objektivt og rettferdig grunnlag, samt retningslinjer for lønnsfastsettelse og lønnsrapportering som skal sikre at det ikke forskjellsbehandles etter kjønn.

- **Omdømmearbeid**

Det er en bevisst strategi å synliggjøre at kvinner har en viktig rolle i banken ved å sørge for at disse er godt representert på

Tabell 8 Midlertidige ansatte, foreldrepermisjon og frivillig deltid for ansatte i Oslo

Midlertidig ansatte som prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon i gjennomsnitt antall uker		Frivillig deltid i prosentandel av alle ansatte	
Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
5 %	4 %	11	23	4 %	5 %

arrangementer hvor Norges Bank er representert. Kvinnelige ansatte oppfordres til å engasjere seg i nettverk og eksterne arrangementer, for eksempel å delta på karrierestand, holde bedriftspresentasjoner på relevante undervisnings- og læresteder og arrangementer som blant annet Samfunnsøkonomenes Kandidattreff og Women's Finance Day.

- **Karriereutvikling**

For å nå den ønskede kvinneandelen må banken beholde kvinnene i organisasjonen, og sikre like muligheter knyttet til blant annet utvikling og karriere. Banken jobber for å bevisstgjøre ledere om viktigheten av å gi kvinnelige ansatte utfordringer som kvalifiserer dem til tyngre stillinger. Avansement og forfremmelser diskuteres i ledergrupper for å sikre mangfold og likebehandling på tvers av områder.

Arbeidsstyrkeplanlegging, med etterfølgerplanning til leder- og nøkkelstillinger vil være tema i 2021. Dette vil gi banken et bedre verktøy til å kartlegge kompetanse i organisasjonen og jobbe målrettet med å utvikle kvinner inn i tyngre stillinger.

Norges Bank har ordninger hvor ansatte jobber midlertidig i andre avdelinger eller på andre lokasjoner. Dette er viktig for å bygge en kultur hvor våre ansatte får nye erfaringer og nye perspektiver. Ved å bli en del av et nytt miljø utvikles både faglig og kulturell kompetanse, og samtidig innsikt om og forståelse av mangfoldet i vår organisasjon.

- **Fleksibilitet**

Det vil innføres retningslinjer som skal gi ansatte større fleksibilitet også etter pandemien. Økt fokus på fleksibel arbeidsdag med blant annet mulighet til å jobbe mer hjemmefra, gjør det mer attraktivt for ansatte med omsorgsansvar å ta på seg nye roller på et høyere nivå.

- **Arbeidsmiljø**

Den årlige medarbeiderundersøkelsen sikrer en kartlegging av at banken har et arbeidsmiljø hvor ansatte trives, og som muliggjør en god balanse mellom arbeid og fritid. Dette inkluderer risikoanalyse knyttet til diskriminering på bakgrunn av kjønn.

I 2020 ble det etablert en selvstendig undersøkelse om trakassering for å øke bevisstgjøring rundt temaet. I 2021 er planen å gjennomføre interne kurs om mangfold og inkludering for alle ansatte i Norges Bank, herunder bevisstgjøring for å hindre trakasserende adferd og forskjellsbehandling på arbeidsplassen. På bankens New York kontor er det obligatorisk årlig trening.

Som et tiltak for å tilrettelegge for mangfold og inkludering, samt skape en familievennlig kultur er det innført tilbud om kjønnsnøytral fødselspermisjon på 16 uker som er utover det som er lovpålagt i landene hvor banken har kontorer.

Lønn og kompensasjonsordninger

Hovedstyret setter rammene for bankens lønns- og kompensasjonsordninger og følger opp praktiseringen av ordningene.

Lønnsnivået i Norges Bank skal være konkurransedyktig, men ikke bransjeledende. Norges Bank benytter eksterne aktører for å gjennomføre årlig sammenligning av lønnsnivået mot andre selskaper. Hovedstyret har et eget godtgjørelsesutvalg bestående av tre av de eksterne medlemmene, som bidrar til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder lønns- og kompensasjonsordningene.

Hovedstyret fastsetter et lønnstak for ledergruppen i sentralbankvirksomheten og intervaller for lønn til ledergruppen i NBIM. Sentralbanksjefen fastsetter lønn til ledere og andre i sentralbankvirksomheten som rapporterer til sentralbanksjefen, samt for leder av NBIM, innenfor det intervallet hovedstyret har fastsatt. Lønn til øvrig ledelse i NBIM fastsettes av leder av NBIM i samsvar med intervallene fastsatt av hovedstyret.

Ansatte som jobber direkte med investeringsbeslutninger og enkelte andre medarbeidere kan ha prestasjonsbasert lønn. Prinsipper for prestasjonslønnordningen er fastsatt i forskrift til verdipapirfondloven med nødvendige tilpasninger. Ordningen skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring av og kontroll med risikoen for forvaltningen, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter. Prestasjonslønnen

beregnes ut fra oppnådde resultater i forhold til avtalte mål for SPUs resultat, gruppens resultat og det individuelle resultatet. Opptjent prestasjonslønn utbetales over flere år. Dette gjøres ved at 50 prosent utbetales i året etter at prestasjonslønnen er opptjent, og de resterende 50 prosentene holdes tilbake og utbetales over de tre neste årene. For ansatte som får en opptjening over 100 prosent av fastlønn blir 40 prosent utbetalt året etter at prestasjonslønnen er opptjent, mens de resterende 60 prosentene holdes tilbake og utbetales over de tre neste årene. Beløpet som holdes tilbake, justeres for SPUs avkastning. Ingen i medlemmer av ledergruppene eller sentralbankledelsen har prestasjonsbasert lønn.

Helse, miljø og sikkerhet

Covid 19-pandemien førte til at de fleste av Norges Banks ansatte arbeidet mye av tiden hjemmefra i 2020. Det har blitt lagt ned mye arbeid i å støtte ansatte og ledere i en utfordrende situasjon, bl.a. gjennom ledertrening. Målet har vært å bidra til gode arbeidsrutiner, skape digitale møteplasser og inspirere til sosiale aktiviteter. Det har også blitt arbeidet tett med Bedriftshelsetjenesten for ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplassen på hjemmekontor for å redusere risiko for muskel- og skjelettplager.

Norges Bank prioriterer å verne om liv og helse for de som har sitt virke i banken. I 2020 ble det rapportert syv hendelser/skader knyttet direkte til arbeid i Norges Banks kontorlokaler eller kurs og feriesteder.

Ingen skader eller ulykker fra kontorvirksomheten er meldt til Arbeidstilsynet som yrkesskade i 2020.

Bankens vernetjeneste gjør en viktig jobb for å ivareta ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De inkluderes i råd under planlegging og oppfølging av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. De ansatte i hvert verneområde velger sitt verneombud. Hovedverneombudet, som sitter i Arbeidsmiljøutvalget, velges senere blant dem som er valgt til verneombud.

Banken har gode treningstilbud og har tilrettelagt for at ansatte kan sykle til jobb. I det pågående arbeidet med oppgradering av hovedkontoret vektlegges forbedring av inneklima og økt fleksibilitet.

Det er høsten 2020 gjennomført en ny medarbeiderundersøkelse som blant annet gir bedre muligheter for analyse- og benchmarking. Arbeidsmiljøutvalget, som består av representanter for både ledelsen og de ansatte, vurderer arbeidsmiljøet og samarbeidsklimaet som godt.

Sykefravær og inkluderende arbeidsliv (IA)

Sykefraværet i banken er stabilt lavt. I 2020 var sykefraværet på 1,7 prosent. Dette er en nedgang fra 2019 (2 prosent) som skyldes blant annet færre registrerte egenmeldinger, trolig som et resultat av utstrakt bruk av hjemmekontor under pandemien. IA-avtalen for 2019–2022 omfatter nå hele det norske

arbeidslivet og støtter opp under arbeidet med å forebygge sykefravær. Banken har fortsatt praksisen med utvidede egenmeldingsdager for de ansatte, i tråd med IA-avtalens føringer. Banken tilrettelegger arbeidsplassen for medarbeidere som har behov for dette, og har gjennom pandemien særlig oppfordret til at ansatte har dialog med bedriftshelsetjenesten for å forebygge sykefravær som følge av hjemmekontor med andre tilpasningsmuligheter enn det banken normalt tilbyr i egne kontorlokaler. Banken tilpasser for at eldre arbeidstakere kan forlenge yrkeskarrieren i tråd med nasjonale målsettinger. Ved ombyggingsprosjekter i banken blir retningslinjene for universell utforming lagt til grunn, og ved behov stilles hjelpemidler og verneutstyr til disposisjon.

Gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen sikres kartlegging av bankens arbeidsmiljø hvor målsetningen er at ansatte trives og at banken muliggjør en god balanse mellom arbeid og fritid.

Samarbeid med fagforeningene

Bankens ledelse har god kontakt med fagforeningene. Dialogen med fagforeningene skjer blant annet i medarbeider- og personalutvalget, i bankens arbeidsmiljøutvalg og i jevnlig kontaktmøter. De ansatte har to representanter i hovedstyret som deltar i behandling av administrative saker.



NORGES BANK
Banklassen 2, Postboks 1179 Sentrum, 0107 Oslo
www.norges-bank.no