



GRI Standards – viðauki

LANDSBANKINN HF. | KT. 471008-0280 | LANDSBANKINN.IS

2. febrúar 2023

GRI Standards – viðauki

2 – 29 Aðkoma hagsmunaaðila - nálgun

Við skilgreiningu mikilvægisþátta (e. material topics) var byrjað á að fara yfir hagsmunaaðila Landsbankans, þ.e. einstaklinga, hópa og/eða fyrirtæki sem verða eða geta orðið fyrir áhrifum af völdum starfsemi bankans (e. individual or group that has an interest that is affected or could be affected by the organisation's activities). Hagsmunaaðilum Landsbankans er skipt í innri og ytri hagsmunaaðila. Með innri hagsmunaaðilum er átt við starfsfólk, viðskiptavinum, birgja, hluthafa og samfélag (þ.e. Ísland). Með ytri hagsmunaaðilum er átt við eftirlitsstofnanir, fjölmiðla, fjárfesta, hagsmunafélög, þrýstihópa og stjórnvöld.

GRI – lýsing á mikilvægisþáttum, hverjir þeir eru og hvernig þeim er stýrt.

Landsbankinn metur reglulega mikilvægisþætti bankans sem tengjast sjálfbærni til þess að miðla við-eigandi upplýsingum í hverri sjálfbærnisráðgjafu út frá bestu þekkingu á hverjum tíma. Við hverja uppfærslu eru mikilvægisþættir metnir út frá nokkrum hópum hagsmunaaðila. Sú aðferð tryggir að mat sé lagt á nauðsyn þess að uppfæra hvern mikilvægisþátt út frá á öllum hagsmunaaðilum úr ytri og innri hring á u.þ.b. fimm ára fresti. Uppfærsla á mikilvægisþáttum Landsbankans fór fram árið 2019 og var þá haft samband við viðskiptavinum, starfsfólk (þ.m.t. stjórnendur), samfélag (þ.e. almenning sem er ekki í viðskiptum við Landsbankann) og tvö hagsmunafélög. Aftur var farið í endurmat árið 2021 og þá haft samband við starfsfólk, viðskiptavinum og samfélag (þ.e. almenning sem er ekki í viðskiptum við Landsbankann).

Þar sem GRI Sector Standard fyrir fjármálafyrirtæki er ekki til ennþá er ekki unnt að nota mikilvægisþætti þaðan og bera saman við starfsemi Landsbankans. Hingað til hafa mikilvægisþættir verið ákvarðaðir út frá því hvort Landsbankinn hafi áhrif á GRI-vísa en eftir uppfærslu á GRI Standards síðasta haust var ákveðið að fara dýpra í að skilgreina hvað væru mikilvægisþættir GRI og skoða bæði hvar starfsemi Landsbankans hafi áhrif og einnig hvernig mikilvægir GRI-vísar hafa áhrif á starfsemi bankans. Að þeirri vinnu lokinni var skilgreint hvaða GRI-vísar úr GRI Topics köflunum næðu yfir mikilvægisþættina. Það hefði verið hægt að halda sig við gamlar skilgreiningar og miðla öllum GRI Topics sem hefur verið fjallað um í undanförunum skýrslum. Ákvörðun um að fara ekki þá leið byggir á stefnu um að gera sjálfbærnivinnu bankans hnitmiðaðri. Árið 2021 fór að miklu leyti í að greina og þróa sjálfbærnimálaflokkinn til að gera hann hnitmiðaðri og betur skilgreindan til að auðvelda okkur að setja okkur sjálfbærnimarkmið og vinna að þeim á markvissan hátt. Árið 2022 hefur svo í fyrsta skipti reynt á að vinna samkvæmt uppfærðri sjálfbærnistefnu að settum sjálfbærnimarkmiðum á markvissan hátt.

Hafist var handa við að leggja könnun fyrir allt starfsfólk Landsbankans haustið 2021. Könnunin var þannig gerð að farið var í gegnum lista yfir mikilvægisþætti eftir atvinnugreinum frá S&P Global, MSCI, SASB, London Stock Exchange Group og Refinitiv. Teknir voru saman allir þættir fyrir fjármálafyrirtæki og þeir svo flokkaðir í umhverfismál, félagslega þætti og stjórnarþætti (UFS). Margir þættir voru endurteknir og var einfaldað til að forðast tvíverknad. Út frá þessum þáttum var unnin könnun þar sem 31 spurning var lögð fyrir starfsfólk Landsbankans. Spurt var hversu mikla eða litla áherslu Landsbankinn ætti að leggja á tiltekin atriði í starfsemi sinni. Fimm svarmöguleikarnir voru gefnir: Mjög litla – Frekar litla – Hvorki né – Frekar mikla – Mjög mikla. Svarhlutfallið var 32% og var gerð þáttagreining á svörum. Þrír þættir skáru sig úr og voru greinilega að mæla UFS-tengdar spurningar. Einungis voru teknar áfram spurningar sem höfðu fylgni yfir 0,6 við hvern mældan þátt. Í umhverfismálum voru fjórar spurningar með 0,818 til 0,835 fylgni við þáttinn og ein með 0,65 fylgni, en umhverfismálin höfðu sterkustu fylgnina. Í félagslegu þáttunum voru fjórar spurningar með fylgni á bilinu 0,638 til 0,735 við þáttinn. Í stjórnarháttum voru sjö spurningar með fylgni á bilinu 0,62 til 0,776 við þáttinn.

Þar sem þessar spurningar voru að mæla sama þátt var valin sú spurning úr hverjum þætti sem hafði hæsta fylgni við hann og lögð fyrir almenning í gegnum EMC rannsóknir. Svarendur voru 635 og voru niðurstöður greindar eftir viðskiptavinum bankans, heildarsvörum og lýðfræðilegum þáttum. Lýðfræðilegu þættirnir eru kyn, aldur, búseta og stéttarstaða sem er skilgreind út frá þáttum eins og tekjum heimilisins, eignum, sparifé, menntun og stöðu fullorðinna heimilismedlima á vinnumarkaði.

Þegar mikilvægisþættir á listanum voru skoðaðir var farið yfir áhrif sem höfðu þegar raungerst og áhrif sem gætu átt sér stað fyrir hvern þátt. Skoðað var hver þau yrðu fyrir flokkana hagkerfið, umhverfið,

fólk og mannréttindi og hvernig þau yrðu í gegnum aðgerðir bankans og/eða viðskiptatengsl. Taflan hér að neðan inniheldur bæði þá mikilvægisþætti sem komu út úr þáttagreiningunni og hvernig áhrif þeir hafa á ofantalin atriði. Einnig er sýnt hvernig mikilvægisþáttum er stýrt innan bankans í gegnum GRI-vísa.

Umhverfismál

GRI vísar		Umhverfis- þættir	Áhrif á þessa þætti í gegnum aðgerðir og viðskiptatengsl Landsbankans	Áhrif sem hafa raun- gerst og eru þau já- kvæð eða neikvæð	Áhrif sem gætu lík- lega gerst og eru þau jákvæð eða neikvæð
2-22, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28, 2-29	201-2, 203-1, 204-1, 302- 1-2-3-4-5, 305-1-2-3-4- 5-6, 308-1-2, G4-DMA(FS1), G4-DMA (FS9), G4-FS11	Grípa til að- gerða gegn loftslagsbreyt- ingum	Hagkerfið	Aðgerðir gegn loftslags- breytingum eru í gegnum sjálfbæra fjármögnun á verkefnum sem falla undir sjálfbæra fjármálaum- gjörð bankans. Einn- ig hefur Landsbankinn kolefnisjafnað losun vegna reksturs bankans. Þetta hefur haft í för með sér jákvæð áhrif.	Það sem gæti líklega gerst í framtíðinni væri að sníða vöruframboð betur að niðurstöðum PCAF varðandi hvar mesta losun bankans á sér stað með það í huga að minnka hana. Það myndi hafa jákvæð áhrif heilt yfir.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	307-1	Fara eftir að- gerðaráætlun í loftslagsmálum	Hagkerfið	Hér eru áhrif ekki byrjuð að raungerast en líklegt að stutt sé í það.	Hér verða áhrif í gegnum viðskiptatengsl sem munu hafa áhrif á alla flokka. Viðskiptavinir munu lík- lega þurfa að aðlagja sig breyttri löggjöf vegna aðgerðaráætlunar í lofts- lagsmálum og Lands- bankinn mun hjálpa þeim við breytinguna í gegnum sjálfbæra fjármögnun og mögulega sérsníðið vöru- framboð. Þessi áhrif verða líklega jákvæð fyrir alla flokka.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	203-1, G4- DMA (FS8)	Fjármagna já- kvæð umverfis- verkefni	Hagkerfið	Hér eru áhrif ekki byrjuð að raungerast.	Landsbankinn hefur möguleika á að fjármagna jákvæð umhverfisverkefni í gegnum viðskiptatengsl og þau þyrftu þá að falla undir sjálfbæra fjár- málaumgjört bankans. Þetta yrðu líklega jákvæð áhrif sem hefðu áhrif á alla flokka.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	G4-DMA (FS3), G4-FS10	Bjóða upp á sjálfbæra fjár- mögnun	Hagkerfið	Landsbankinn er byrjaður að bjóða upp á sjálfbæra fjármögnun í gegnum sjálfbæra fjármálaum- gjörð bankans, þ.e. verk- efni sem falla undir hana geta fengið sjálfbæra fjármögnun. Áhrifin eru jákvæð fyrir alla hópa.	Líklegt framhald er að auka sjálfbæra fjár- mögnun undir sjálfbærri fjármálaumgjörð bankans og væru áhrifin af því jákvæð fyrir alla hópa.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		

Félagslegir þættir

GRI vísar		Félagsþættir	Áhrif á þessa þætti í gegnum aðgerðir og viðskiptatengsl Landsbankans	Áhrif sem hafa raungerst og eru þau jákvæð eða neikvæð	Áhrif sem gætu líklega gerst og eru þau jákvæð eða neikvæð
2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-21, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2	403-5, 403-6, 404-1-2-3,	Þjálfa starfsfólk	Hagkerfið	Þjálfun starfsfólks er verkefni sem er í stöðugri þróun hjá Landsbankanum, mikið úrval af fræðslu og öðrum þróunarleiðum. Sérstaklega góð áhrif á fólk og hagkerfi en aðrir flokkar verða líka fyrir jákvæðum áhrifum.	Áframhaldandi þróun í takt við kröfur samtímans og bankakerfi sem tekur örum breytingum. Gert er ráð fyrir að áhrifin verði jákvæð jafn lengi og unnið er ötullega að því að þjálfa starfsfólk í bankanum og hvetja til þess sama hjá öðrum í gegnum sjálfbærnisráðgjafu bankans.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	404-1-2-3,	Þróa mannauð	Hagkerfið	Þróun mannauðs er verkefni sem er unnið stöðugt að hjá Mannauðsdeild bankans. Þróuninni er miðlað í gegnum sjálfbærnisráðgjafu og vonandi getur sú saga nýst öðrum til góða. Hefur aðallega jákvæð áhrif á fólk og hagkerfi en einnig verða aðrir flokkar fyrir jákvæðum áhrifum.	Áframhaldandi þróun í takt við kröfur samtímans og bankakerfi sem tekur örum breytingum. Gert er ráð fyrir að áhrifin verði jákvæð jafn lengi og unnið er ötullega að þróun mannauðs í bankanum og hvatt til þess sama hjá öðrum í gegnum sjálfbærnisráðgjafu.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	201-1-3, 202-1, 202-2, 403-3-4-8, 405-2, 407-1, 413-1-2, 414-2, G4-FS13, G4-FS14, G4-DMA (FS15), G4-DMA (FS16)	Að stunda góða vinnu-markaðshætti	Hagkerfið	Að stunda góða vinnu-markaðshætti hefur jákvæð áhrif á alla flokka og neikvæð ef þeir eru ekki stundaðir. Landsbankinn starfar undir ströngu regluverki og teljum við bankann stunda góða vinnu-markaðshætti með jákvæðum áhrifum.	Áframhaldandi jákvæð áhrif við að stunda góða vinnu-markaðshætti og neikvæð ef útaf brygði.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		
	405-1, 406-1,	Stuðla að þátttöku, fjölbreytni og aðgengi starfsfólks	Hagkerfið	Áhrif af þessum þætti sem hafa raungerst eru helst í tengslum við fjölbreytni starfsfólks þar sem það er einsleitur hópur sem býr á Íslandi sem er eina landið sem bankinn starfar í. Einnig mætti aðgengi oft vera betra en þar sem húsnæðið er gamalt eru aðgengismál í bankanum sumstaðar ekki nógu góð. Þetta hefur aðallega áhrif á fólk og mannréttindi.	Í samfélagi sem þróast hratt gætu neikvæð áhrif komið fram vegna einsleits starfsmannahóps og lélegs aðgengis. Sífelld er leitast við að auka fjölbreytni starfsmannahóps og innan árs er stefnt á að flytja í nýjar höfuðstöðvar þar sem aðgengi fyrir alla er jafn gott. Áhrifin af þessu verða jákvæð fyrir fólk og mannréttindi.
			Umhverfið		
			Fólk		
			Mannréttindi		

Stjórnarhættir

GRI vísir	Stjórnarhættir	Áhrif á þessa þætti í gegnum aðgerðir og viðskiptatengsl Landsbankans	Áhrif sem hafa raungerst og eru þau jákvæð eða neikvæð	Áhrif sem gætu líklega gerst og eru þau jákvæð eða neikvæð
2-5, 2-6, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 205-1-2-3, 206-1, 415-1,	408-1, 409-1, 414-1,	Hagkerfið	Hugað er að mannréttindum í gegnum keðjuábyrgð Landsbankans gagnvart birgjum auk þess sem bankinn gætir að mannréttindum í sínum aðgerðum. Það hefur áhrif á alla flokka að huga að mannréttindum.	Líkleg áhrif í framtíðinni er aukin áhersla á mannréttindi og þá sérstaklega í gegnum keðjuábyrgð bankans. Neikvæð áhrif ef mannréttindi eru brotin en jákvæð áhrif fyrir alla flokka ef mannréttindi verða aukin í gegnum aukna viðurkenningu á keðjuábyrgð og aðgerðum því tengdu.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	417-3,	Hagkerfið	Ávallt skal huga að ábyrgri markaðssetningu, annað hefði mjög neikvæð áhrif á alla flokka og myndi veikja rekstrargrundvöll bankans verulega.	Jákvæð áhrif ef markviss vinna en neikvætt ef ekki er sinnt. Hefur verið sinnt vel og verður það væntanlega áfram, sérstaklega með meiri áherslu á gögn og gagna-drifna markaðssetningu.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	418-1	Hagkerfið	Bankinn er með persónuverndarfulltrúa til að gæta að öryggi um persónuvernd. Hefur áhrif á fólk, hagkerfi og mannréttindi til hins betra eða verra eftir því hvernig er sinnt. Er sinnt eins vel og kostur er hjá bankanum.	Mjög mikil áhrif og neikvæð ef þessu væri ekki sinnt. Þessu er vel sinnt hjá bankanum en mikilvægt að fylgjast vel með þegar áherslur breytast og/eða uppfærast.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	2-5, 417-1-2,	Hagkerfið	Ávallt skal hugað að ábyrgum söluháttum og vörumerkingum, annað hefði mjög neikvæð áhrif á alla flokka og myndi veikja rekstrargrundvöll bankans verulega.	Jákvæð áhrif ef markviss vinna en neikvætt ef ekki er sinnt, hefur verið sinnt vel og markmið um að halda því áfram.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	419-1	Hagkerfið	Gætt af Regluvörslu bankans. Áhrif á alla flokka ef skyldur eru ekki virtar og áhrifin yrðu neikvæð.	Mikilvægt að halda áfram að gæta að þessum flokkum.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	418-1, 417-2-3, 419-1	Hagkerfið	Gætt af Regluvörslu bankans. Áhrif á alla flokka ef skyldur eru ekki virtar og áhrifin yrðu neikvæð.	Mikilvægt að halda áfram að gæta að þessum flokkum.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		
	G4-DMA (FS12)	Hagkerfið	Gætt af Regluvörslu bankans. Áhrif á alla flokka ef skyldur eru ekki virtar og áhrifin yrðu neikvæð.	Mikilvægt að halda áfram að gæta að þessum flokkum.
		Umhverfið		
		Fólk		
		Mannréttindi		

Vinnan við að finna og skilgreina mikilvægisþætti var unnin af sjálfbærnisérfræðingum bankans með aðstoð sérfræðings úr Markaðsdeild, auk aðkeyptar vinnu frá EMC rannsóknnum. Framkvæmdastjóri Samfélags fylgdist með vinnunni og hefur samþykkt þessa mikilvægisþætti í sjálfbærnistarfi Landsbankans. Gert er ráð fyrir að næsta uppfærsla á mikilvægisgreiningu bankans fari fram haustið 2023.

2-6 Starfsemi, virðisdeðja og önnur viðskiptasambönd

Um Landsbankann	Breyting	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Einstaklingar í viðskiptum við Landsbankann	5%	121.564	115.515	132.058
Fyrirtæki í viðskiptum við Landsbankann	3%	16.763	16.276	13.460
Útibú og afgreiðslur	-3%	35	36	36
Stöðugildi	1%	813	801	858
Starfsfólk	1%	862	850	923

Helstu kennitölur (ma. kr)	2022	2021	2020
Hreinar rekstrartekjur	53.053	62.330	38.253
Hagnaður eftir skatta	16.997	28.919	10.521
Arðsemi eiginfjár eftir skatta	6,30%	10,8%	4,3%
Eiginfjárlutfall	24,70%	26,6%	25,1%
Vaxtamunur í hlutfalli af meðalstöðu heildareigna	2,70%	2,3%	2,5%
Kostnaðarhlutfall	46,80%	43,2%	47,4%
Heildareignir	1.787.024	1.729.798	1.564.177
Útlán sem hlutfall af innlánum viðskiptavina	159,60%	154,1%	160,5%

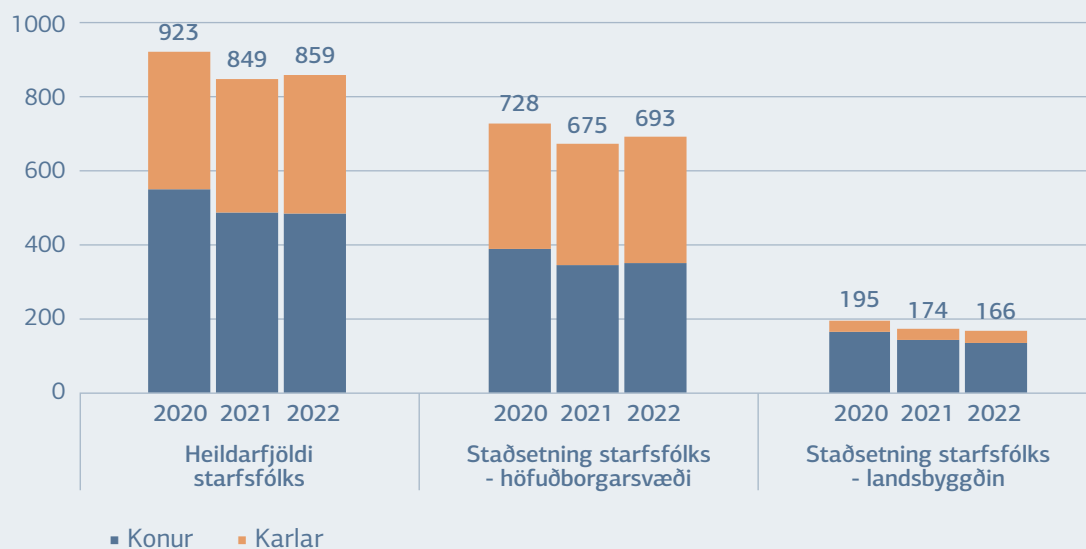
2-7 Starfsfólk

Við miðlun upplýsinga um fjölda starfsfólks Landsbankans er litið til alls starfsfólks sem er með ráðningarsamband við bankann. Tölur voru uppfærðar fyrir árin 2020 og 2019 og telst árið 2019 vera nýtt grunnár í tölfræði um starfsfólk. Líkt og áður eru ekki sýnd önnur kyn en karl og kona þar sem of fátt starfsfólk fellur í aðra flokka til að upplýsingar teljist almennar. Miðað er við að fimm eða fleira starfsfólk af sama kyni þurfi að vera í hverjum flokki til þess að upplýsingar um flokkinn séu birtar. Starf aflokkun bankans var uppfærð árið 2022 og hefur sú breyting áhrif á vísa 405-1 og 405-2. Vísir 405-1 sýnir nú þá fimm flokka starfajölskyldur sem eru í bankanum og hlutfall kyns og aldurshópa innan hvers og eins. Vísir 405-2 sýnir nú hlutfall launa kvenna af launum karla innan þessara fimm starfajölskyldna.

Allar tölur um starfsfólk í GRI-skýrslu Landsbankans eiga við um starfsfólk Landsbankans hf. en ekki samstæðunnar. Með fjölda starfsfólks er átt við fjölda út frá starfsfólki en ekki fjölda stöðugilda. Gagna er aflað mánaðarlega en tekið er mið af stöðu þeirra í upphafi og lok árs og þeim breytingum sem hafa orðið á viðkomandi ári í upplýsingum um tölfræði mannauðs bankans.

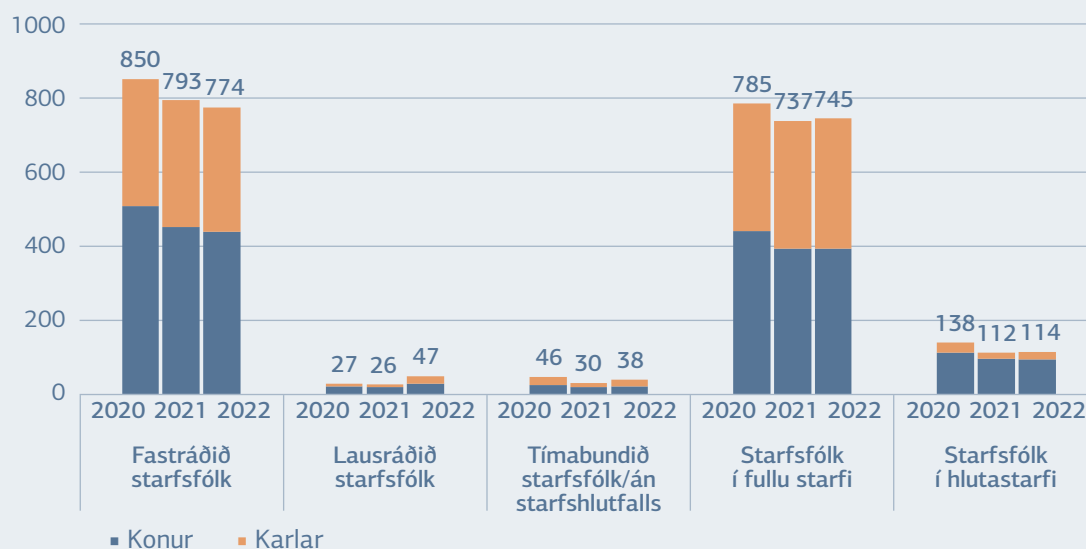
Landsbankinn telur Ísland vera starfssvæði sitt og starfar því eingöngu á einu svæði en miðlar þó einnig upplýsingum um fjölda starfsfólks á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni.

Starfsfólk Landsbankans - kyn og staðsetning



Starfsfólk Landsbankans	2022	2021	2020
Heildarfjöldi starfsfólks	859	850	923
Konur	486	487	552
Karlar	373	362	371
Staðsetning starfsfólks - höfuðborgarsvæði	693	675	728
Konur	352	345	388
Karlar	341	330	340
Staðsetning starfsfólks - landsbyggðin	166	174	195
Konur	134	142	164
Karlar	32	32	31

Tegund ráðningar



Tegund ráðningar	2022	2021	2020
Fastráðið starfsfólk	774	793	850
Konur	438	451	507
Karlar	336	342	343
Lausráðið starfsfólk	47	26	27
Konur	28	18	21
Karlar	19	8	6
Tímabundið starfsfólk/án starfshlutfalls	38	30	46
Konur	20	18	24
Karlar	18	12	22
Starfsfólk í fullu starfi	745	737	785
Konur	392	392	440
Karlar	353	345	345
Starfsfólk í hlutastarfi	114	112	138
Konur	94	95	112
Karlar	20	17	26

2.8 Vinnuafli sem er ekki starfsfólk

Með vinnuafli sem er ekki starfsfólk er átt við verktaka sem starfa fyrir Landsbankann á tímabilinu. Verktakar gegna tímabundnum trúnaðar- og/eða sérfræðistörfum fyrir bankann og þetta eru störf sem krefjast ekki nýrra stöðugilda hjá bankanum. Við talningu á verktökum ársins eru taldar trúnaðaryfirlýsingar verktaka sem undirritaðar voru á árinu 2022 og tölurnar gefa því til kynna fjölda verktaka á árinu en ekki stöðugildi.



	2022	2021	2020
Heildarfjöldi verktaka	53	44	57

2 – 28 Aðild að samstarfi og félögum

Tengt sjálfbærni

- Festa, miðstöð um sjálfbærni og samfélagsábyrgð
- Hnattraent samkomulag SP
- Verkefni SP um ábyrgar fjárfestingar (UN PRI)
- Fjármálaverkefni Umhverfisstofnunnar SP (UNEP-FI)
- IcelandSIF, samtök um ábyrgar fjárfestingar á Íslandi
- Loftslagsyfirlýsing Reykavíkurborgar og Festu um að vinna að markmiðum Parísarsamkomulagsins
- Viðmið um ábyrga bankastarfsemi (UNEP-FI Principles for Responsible Banking)
- Samtök um þróun loftslagsbókhalds (Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF))
- Samtök um þróun bókhalds fyrir líffræðilegan fjölbreytileika (Partnership for Biodiversity Accounting Financials (PBAF))
- Umhverfisstofnun, Svansmerkið

Önnur félög

- ACI Ísland, félag
- Alþjóðaviðskiptaráðin á Íslandi
 - Amerísk – íslenska viðskiptaráðið
 - Bresk – íslenska viðskiptaráðið
 - Dansk – íslenska viðskiptaráðið
 - Fransk – íslenska viðskiptaráðið
 - Færeysk – íslenska viðskiptaráðið
 - Grænlensk – íslenska viðskiptaráðið
 - Ítalsk – íslenska viðskiptaráðið
 - Norðurslóða – viðskiptaráðið
 - Norsk – íslenska viðskiptaráðið
 - Spánsk – íslenska viðskiptaráðið
 - Sænsk – íslenska viðskiptaráðið
 - Þýsk – íslenska viðskiptaráðið
- Álklasinn, félagasamtök
- Bókaútgáfan Codex, bókaklúbbur
- BSI á Íslandi ehf.
- Dokkan slf.
- Fjártækni- og verkfræðisinn ehf.
- IBAS/ICOBIS User Group
- Íslandshótel hf.
- Íslenski ferðaklasinn
- Nordic Financial CERT
- Samtök atvinnulífsins
- Samtök fjármálafyrirtækja
- Staðlaráð Íslands
- Steinsteypufélag Íslands
- Stjórnvísir
- Verðbréfamistöð Íslands
- Viðskiptaráð Íslands
- Þjónustusamfélagið á Héraði

201-1 Bein efnahagsleg verðmæti

Bein efnahagsleg verðmæti í milljónum króna*	Breyting	2022	2021	2020
Tekjur	-15%	53.053	62.330	38.253
Rekstrarkostnaður**	0%	7.738	7.718	7.668
Laun og launatengd gjöld	-2%	14.474	14.759	14.767
Arðgreiðslur til hluthafa	100%	20.550	4.489	-
Tekjuskattur og sérstakur skattur	31%	12.493	9.547	3.901
Styrkir til samfélagsins	6%	126	119	115
Samtals efnahagslegt framlag	51%	55.381	36.632	26.451
Efnahagslegur ávinningur	-91%	2.328	25.698	11.802
Hlutfall efnahagslegs framlags af tekjum	77%	104%	59%	69%

*Upplýsingar á samstæðugrundvelli

**Án afskrifta fastafjármuna og styrkja

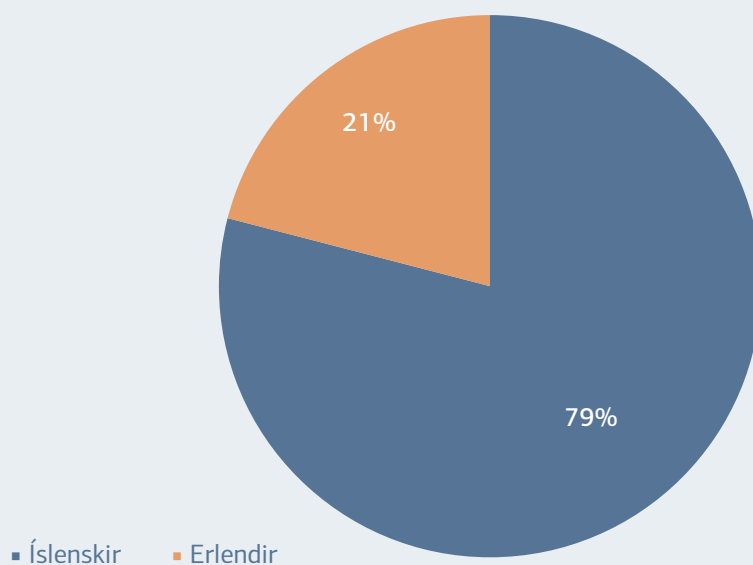
204-1 Hlutfall innkaupa hjá birgjum í nærumhverfi

Landsbankinn skilgreinir Ísland sem nærsamfélag sitt og leitast við að eiga viðskipti við íslenska birgja, að því gefnu að það sé hagkvæmt. Á landsbyggðinni leitast bankinn við að skipta við heimafólk, enda uppfylli það skilyrði innkaupastefnu bankans.

	Innlendir	Erlendir	Samtals
Fjöldi birgja með veltu fyrir 500 þúsund eða meira	443	94	537
Fjöldi birgja með samning í yfir eitt ár	40	84	124
Heildargreiðslur í milljónum króna*	6.116	1.622	7.738

*Upplýsingar á samstæðugrundvelli

Hlutfall innkaupa frá innlendum og erlendum birgjum



Hlutfall af veltu birgja eftir flokkum	Hlutfall af heild	Innlendir	Erlendir
Upplýsingatækni	41%	84%	16%
Rekstur fasteigna	13%	100%	0%
Markaðskostnaður	9%	100%	0%
Annað	37%	92%	8%

Ráðstafanir gegn spillingu

205-1 Starfsemi sem hefur verið metin m.t.t. áhættu samfara spillingu

Landsbankinn hefur sett sér stefnu gegn mútum og spillingu. Stefnan kveður á um viðeigandi skipulagslegar og stjórnunarlegar ráðstafanir bankans til að draga úr hættu á mútum og spillingu í starfsemi bankans og í samskiptum við viðskiptavinum, starfsfólk, eftirlitsaðila og önnur stjórnvöld, hluthafa, endurskoðendur, samkeppnisaðila og aðra sem eiga hagsmuna að gæta. Stefnan tekur mið af samningi Sameinuðu þjóðanna gegn spillingu sem tók gildi gagnvart Íslandi í mars 2011, 264. gr. a í almennum hegningarlögum nr. 19/1940, starfsreglum Landsbankans og siðasáttmála Landsbankans.

Landsbankinn framkvæmir áhættumat út frá hættu á misferli og spillingu í samræmi við áhættumiðaða áætlun bankans um eftirlit á þessu sviði. Samkvæmt áætlun átti að framkvæma áhættumat hjá 21 starfseiningu og er 18 þeirra lokið, eða 85,7%. Við það bætust sex áhættumöt á starfseiningum í kjölfar skipulagsbreytinga.

Þá var uppfært áhættumat á viðskiptavinum og starfsemi bankans, þ.m.t. á öllum vörum, þjónustu og dreifileiðum hvað varðar hættu á peningabætti og fjármögnun hryðjuverka.

205-2 Upplýsingagjöf og þjálfun um ráðstafanir gegn spillingu og misferli

Starfsfólk sem hefur störf hjá Landsbankanum fær sérstaka fræðslu þar sem farið er yfir helstu starfsreglur bankans, þ.m.t. reglur um hagsmunaáreksstra, tilkynningar um misferli og aðgerðir gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Bankaráð og bankastjóri fá sérstaka fræðslu við upphaf starfs sem lið í undirbúningi fyrir mat á hæfi þeirra sem framkvæmt er af Fjármálaeftirliti Seðlabanka Íslands.

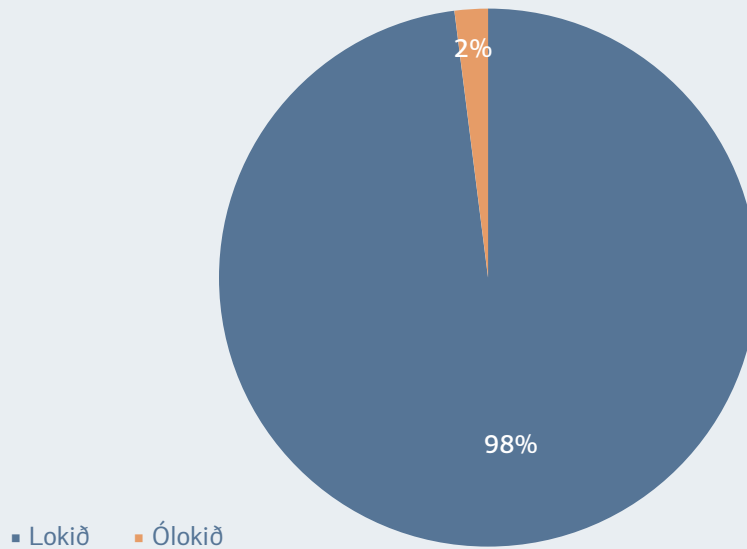
Stefna Landsbankans gegn mútum og spillingu tekur á ábyrgð stjórnenda hvað varðar viðeigandi fræðslu en með fræðslu skal stefnt að aukinni vitund meðal starfsfólks um ráðstafanir gegn mútum og spillingu og hvernig starfsfólk skuli bregðast við þegar grunur vaknar um mútur og spillingu. Fræðslan fer fram með heimsóknnum í starfseiningar, fræðslupistlum á Workplace, rafrænni fræðslu og prófum á fræðslutorgi bankans. Reglur bankans um verklag við uppljóstrun um spillingu og misferli voru uppfærðar á árinu í þeim tilgangi að takmarka hættu á spillingu eða misferli enn frekar og stuðla að því að upplýst verði um ámælisverða háttsemi í starfsemi bankans.

Allt starfsfólk fékk rafræna fræðslu um hinar uppfærðu reglur sem m.a. vernda starfsfólk sem tilkynnir um misferli í starfsemi bankans. Um 92,2% starfsfólks skoðaði fræðsluna. Þá fékk starfsfólk einnig rafræna fræðslu um misferli og hvatningu á Workplace til að tilkynna grun um slíka háttsemi til viðeigandi aðila innan eða utan bankans.

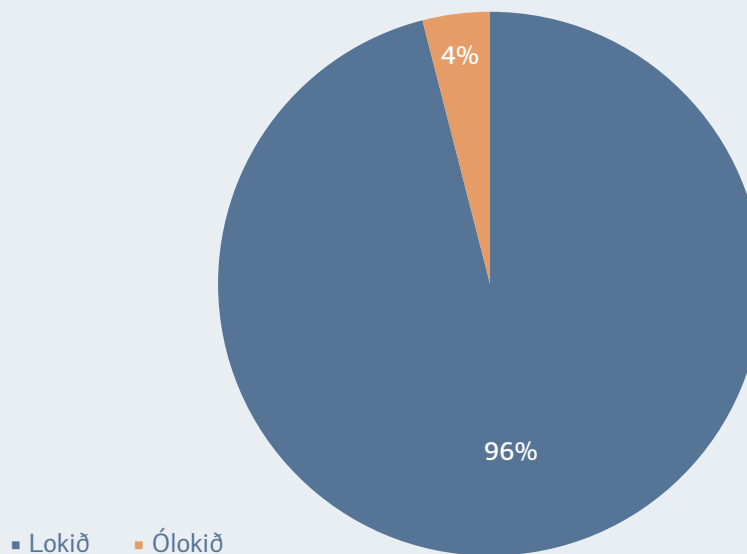
Auk kynningar á stefnu um mútur og spillingu fær starfsfólk reglulega fræðslu um aðgerðir gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Fræðslan fer fram með heimsóknnum í starfseiningar, fræðslupistlum á Workplace, rafrænni fræðslu og prófum á fræðslutorgi bankans.

Árið 2022 fór framlínustarfsfólk og fólk í höfuðstöðvum í próf í aðgerðum gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Luku 96% starfsfólks prófinu, þar af 98% af starfsfólki framlínu.

Framlínustarfsfólk



Allt starfsfólk



205-3 Staðfest tilvik um spillingu og mótaðgerðir

Landsbankinn gerir með viðeigandi ráðstafanir til að draga úr hættu á mútum og spillingu í starfsemi bankans. Með viðeigandi ráðstöfunum er átt við að Landsbankinn er með viðeigandi skipulagslegar- og stjórnunarlegum aðgerðir sem felast í eftirtöldum þáttum:

- Bankaráð hefur sett sér stefnur sem styðja við aðgerðir bankans gegn mútum og spillingu, þ. á m. stefnu gegn mútum og spillingu, stefnu um varnir til að takmarka hættu á hagsmunaárekstrum, stefnu um aðgerðir gegn peningaþvætti og fjármögnun hryðjuverka og stefnu um hlýtingaráhættu.

- Í stefnu Landsbankans er bann við veitingu fjárframlaga eða annarra gæða sem metin verða til fjár, til starfsemi stjórnmalasamtaka, frambjóðenda eða kosningabaráttu.
- Settar hafa verið reglur, verkferlar og vinnulýsingar sem ætlað er að sporna gegn mútum og spillingu þ. á m. reglur um gjafir og boðsferðir og reglur um verklag við uppljóstrun um spillingu og misferli. Árið 2022 var ferlið varðandi gjafir og boðsferðir endurskoðað og skýrari línur lagðar varðandi hvað mætti þiggja, hvað ekki og hvernig ætti að skrásetja það.
- Í reglum Landsbankans er kveðið á um skyldur starfsfólks til að tilkynna án tafar grun um mútur og/eða spillingu til Regluvarðar eða Innri endurskoðanda, sbr. reglur Landsbankans um verklag við uppljóstrun um spillingu og misferli sem kveða m.a. á um rétt uppljóstrara þ.m.t. til trúnaðar um nafn tilkynnanda. Starfsfólki er einnig heimilt að koma tilkynningu á framfæri við Fjármálaeftirlit Seðlabanka Íslands samkvæmt reglunum. Ekki komu fram staðfest tilvik um mútur eða spillingu í starfsemi Landsbankans á árinu 2022.
- Starfsfólk fær reglulega fræðslu um mútur og spillingu. Með fræðslu skal stefnt að aukinni vitund meðal starfsfólks um ráðstafanir gegn mútum og spillingu og hvernig starfsfólk skuli bregðast við þegar grunur vaknar um mútur og spillingu.

Umhverfismál

Orka

302-1 Orkunotkun fyrirtækisins

Orkunotkun Landsbankans er á samstæðugrundvelli.

Orkunotkun		2022	2021	2020
1) Heildarmagn beinnar orkunotkunar	MWst	206	292	277
2) Heildarmagn óbeinnar orkunotkunar	MWst	11.438	15.747	10.820

Samsetning orku				
1) Hlutfall orkunotkunar eftir tegund orkuframleiðslu í prósentum				
Endurnýjanleg orka	%	98,2%	98,2%	97,5%
Jarðefnaeldsneyti	%	1,8%	1,8%	2,5%

302-2 Óbein orkunotkun

Sjá töflu hér á undan fyrir orkunotkun í vísí 302-1 Orkunotkun fyrirtækis.

302-3 Orkukræfni

		2022	2021	2020
Orkukræfni				
1) Bein heildarorkunotkun miðað við úrtaksstærð	MWst/ISKma hreinar rekstrartekjur	3,89	4,68	7,24
	MWst/stöðugildi	0,25	0,34	0,32
2) Óbein heildarorkunotkun miðað við úrtaksstærð	MWst/ISKma hreinar rekstrartekjur	215,6	252,6	282,9
	MWst/stöðugildi	13,7	18,6	12,3
3) Öll orkunotkun miðað við úrtaksstærð	MWst/ISKma hreinar rekstrartekjur	219,5	257,3	290,1
	MWst/stöðugildi	14,0	19,0	12,6

Losun

305-1 Bein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 1)

Helstu kennistærðir fyrir beina losun má sjá í samantektartöflu í vísí 305-3.

Undir beina losun telst eldsneytisnotkun bankans vegna eigin bifreiða. Upplýsingarnar eru fengnar úr bókhaldsupplýsingum jarðfnaeldsneytissöluaðila bankans. Kolefnislosun er reiknuð út frá losunarstuðlum DEFRA.

305-2 Óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 2)

Helstu kennistærðir fyrir óbeina losun má sjá í samantektartöflu í vísí 305-3.

Undir óbeina losun hér fellur kaup á raforku og heitu vatni til upphitunar vegna húsnæðis á vegum bankans. Útreikningar kolefnislosunar taka mið af upplýsingum frá dreifiveitum og upplýsingum úr kerfum bankans.

Ný aðferðafræði var innleidd í útreikningum þar sem horfið var frá því að nota losunarstuðla Orkuveitu Reykjavíkur og farið yfir í notkun á losunarstuðlum Umhverfisstofnunar fyrir raforku. Losunarstuðullinn felur í sér að öll losun frá jarðvarmavirkjunum telst til losunar við framleiðslu á raforku og því er losun frá heitu virkjanavatni engin. Losun frá hefðbundnum jarðvarmavirkjunum er hverfandi. Losun frá fjarvarmaveitum var reiknuð út frá opinberum skýrslum viðkomandi aðila. Kolefnislosun tekur mið af losun á heitu vatni frá hita- og fjarvarmveitum og lækkar nokkuð sökum ofangreindrar aðferðabreytingar. Að sama skapi eykst kolefnislosun raforku.

Kolefnislosun áráanna 2020 og 2021 vegna raforku frá Landsneti er leiðrétt. Áður var hún reiknuð út frá losunarstuðli Orkustofnunar þar sem búið var að reikna áhrif á sölu upprunavottorða raforku. Hér hefur það verið leiðrétt þannig að ekki er tekið tillit til sölu upprunavottorða enda fengu raforkusölufyrirtæki á þessum árum útgefnar grænar vottanir fyrir selda raforku.

305-3 Önnur óbein losun gróðurhúsalofttegunda (umfang 3)

Hér undir fellur öll óbein losun bankans önnur en sú sem fellur undir umfang 2.

Kolefnislosun vegna dreifingar á raforku og heitu vatni tekur mið af samskonar aðferðafræði og í umfangi 2. Hér er notast við stuðla fyrir flutnings- og dreifitöp frá Orkustofnun. Fyrir dreifingu á neysluvatni er miðað við losunarstuðul Orkuveitu Reykjavíkur.

Útreikningar á kolefnislosun vegna pappírnotkunar, gagnaflutnings, framleiðslu á eldsneyti, meðhöndlun úrgangs og leigubíla tekur mið af losunarstuðlum DEFRA og Orkuveitu Reykjavíkur en gögnin eru ýmist uppruninn innan- og/eða utanhúss.

Kolefnislosun vegna framleiðslu tölvubúnaðar tekur mið af mælingum á kolefnisspori viðkomandi tækja hjá framleiðendum.

Heimavinna og ferðir starfsfólks í og úr vinnu taka mið af spurningalistum sem lagðir voru fyrir starfsfólk bankans. Heimavinnan miðast við áætlaðan fjölda vinnustunda á ári og stöðugilda ásamt tækniupplýsingum viðkomandi vinnubúnaðar og losunarstuðul Umhverfisstofnunar fyrir raforku. Ferðir starfsfólks taka mið af losunarstuðlum DEFRA fyrir viðkomandi tegund fararmáta, ökutækis og orku-gjafa.

Kolefnislosun vegna fráveitu er reiknuð í fyrsta inn. Tekur hún einnig mið af niðurstöðu úr spurninga-lista vegna heimavinnu. Miðað er við fjölda vinnustunda í húsnæði bankans og losunarstuðul Orkuveitu Reykjavíkur fyrir fráveitu.

Kolefnislosun vegna flugferða starfsfólks á vegum bankans tekur mið af skýrslu sem var gerð um lífs-ferilsmat á flugsamgöngum og aðferðafræði hennar. Tekur aðferðafræðin m.a. mið af tegund flugvélar, að losun í háloftum hefur önnur áhrif á umhverfið en losun við jörðu og að fluglengdir eru ekki línu-legalar.

Framkvæmdir við nýbyggingu höfuðstöðva nálgast lokastig og uppsteypun er lokið, sem skýrir mikinn samdrátt í losun frá fyrra ári. Upplýsingar um losunarvalda tengdum framkvæmdunum fást frá verktaka framkvæmdarinnar og miðast við losunarstuðla DEFRA.

Losun gróðurhúsalofttegunda		2022	2021	2020
1) Heildarmagn í CO ₂ ígildum, fyrir umfang 1 (ef við á)	tCO ₂ í			
Eldsneyti		54,8	78,0*	73,5
2) Heildarmagn í CO ₂ ígildum, fyrir umfang 2 (ef við á)	tCO ₂ í			
Rafmagn		45,2	24,1	28,5
Heitt vatn		3,9	51,2	27,9
Umfang 2 – með raforku frá Landsneti (location based)		49,0	75,3**	56,4**
3) Heildarmagn í CO ₂ ígildum, fyrir umfang 3 (ef við á)	tCO ₂ í			
Dreifing raforku		3,2	0,9	1,1
Dreifing hitaveituvatns		0,6	6,3	3,2
Dreifing neysluvatns		0,3	0,2	0,3
Pappírsmotkun		11,7	11,7	11,7
Gagnaflutningur		0,9	0,8	0,3
Framleiðsla eldsneytis		13,1	18,6	17,5
Meðhöndlun úrgangs		15,5	15,0	15,5
Innanlandsflug		65,0	14,1	17,7
Millilandaflug		94,0	18,9	27,7
Ferðir starfsfólks í og úr vinnu		320,1	297,4*	205,4
Framleiðsla tölvubúnaðar		183,4	62,9	147,5
Leigubílar		0,4	0,4	0,5
Nýbygging höfuðstöðva		119,2	1.204,0	2.484,1
Heimavinna		0,6	0,6	
Fráveita		0,1		
Útlánasafn (fyrirtækjalán, bílalan og fasteignalan)	tCO ₂ í		251.506***	211.541***
Samtals fyrir öll umföng, utan lánasafns (location based umfang 2)		932	1.805	3.062
Samtals fyrir öll umföng, með lánasafni (location based umfang 2)			253.311	214.603

* Kolefnislosun leiðrétt vegna skekkju í útreikningum.

** Upplýsingum um kolefnislosun breytt vegna nýrrar nálgunar. Horfið frá því að nota losunarstuðul Orkustofnunar sem tekur mið af sölu upprunavottorða og yfir í losunarstuðul Umhverfisstofnunar. Sjá nánari skýringu í 4. mgr. í vísí 305-2.

*** Kolefnislosun útlána til viðskiptavina út frá aðferðafræði PCAF. Leiðréttar tölur vegna endurútreiknings.

305-4 Losunarstig gróðurhúsalofttegunda

305-4		2022	2021	2020
1) Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð (umfang 1 & 2)	tCO ₂ i/ISKma hreinar rekstrartekjur	2,0	2,5	3,4
	tCO ₂ i/stöðugildi (umf. 1&2)	0,12	0,18	0,15

305-5 Aðgerðir til að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda

Landsbankinn kolefnisjafnar starfsemi bankans í gegnum alþjóðlega vottuð verkefni og hefur hlotið endurnýjun á hinni alþjóðlega viðurkenndu CarbonNeutral® vottun fyrir árið 2022. Landsbankinn hvetur starfsfólk einnig til þess að nota aðra ferðamáta en einkabílinn til að komast til og frá vinnu. Starfsfólki stendur samgöngustyrkur til boða. Honum til viðbótar býður bankinn upp á endurgreiðslu á bílastæðiskostnaði að hámarki 20.000 á ári til að koma til móts við þá daga ársins sem starfsfólk þarf mögulega að koma á einkabíl til vinnu. Árið 2022 breytti bankinn einnig viðmiðum sínum varðandi hvenær starfsfólki stæði samgöngustyrkur til boða. Áður var það við fastráðningu en núna er það við undirritun ráðningarsamnings.

Samgöngustyrkur	2022	2021	2020
Upphæð per starfsmann á ári (ISK)	108.000	102.000	96.000
Virkir samningar	334	364	388
Hlutfall starfsmanna	39%	44%	43%
Þar af konur	55%	53%	58%
Þar af karlar	45%	46%	42%

Landsbankinn hefur einnig sett sér sjálfbærnimarkmið um samdrátt í beinni og óbeinni losun gróðurhúsalofttegunda.

Bankinn stefnir að því að losun frá umfangi eitt lækki um 80% fyrir árið 2025 miðað við árið 2018 og um 100% fyrir árið 2030. Landsbankinn skal einnig viðhalda kolefnishlutleysi samkvæmt mati Carbon-Neutral® frá og með árinu 2020.

Grunnárið 2018 er valið vegna þess að losun hefur verið reiknuð með aðferðarfræði Green House Gas Protocol frá þeim tímapunkti. GHG aðferðarfræðin veitir samanburðarhæfar upplýsingar á alþjóðavettvangi auk þess að vera talin traustasta leiðin til að halda utan um loftslagsbókhalð.

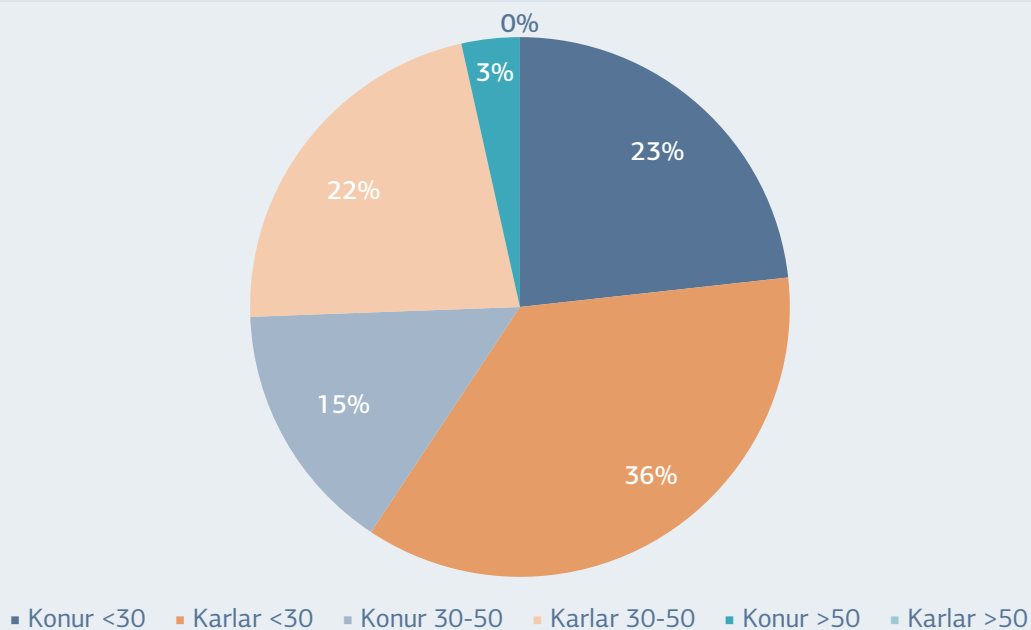
Til að ná fram samdrætti í óbeinni losun gróðurhúsalofttegunda hefur Landsbankinn gerst aðili að Science Based Target initiative og ætlar að setja sér markmið um samdrátt í óbeinni losun í samræmi við staðal SBTi fyrir fjármálafyrirtæki og fá þau samþykkt árið 2023.

401-1 Nýráðningar og starfsmannavelta

Í árslok 2022 störfuðu 859 einstaklingar í 801 stöðugildi í Landsbankanum.

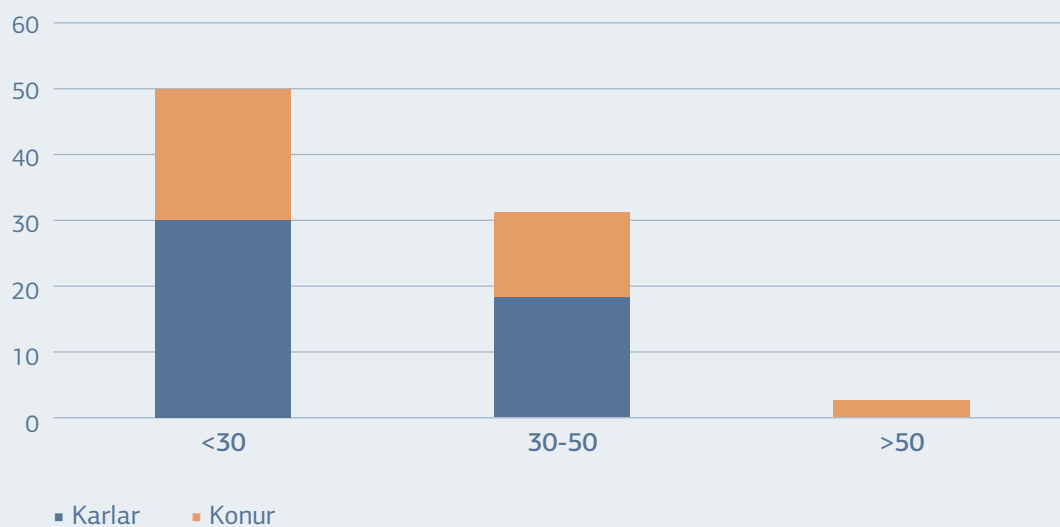
Af nýráðningum voru 42% konur og 58% karlar.

Aldursbil nýráðninga hlutfall af heild

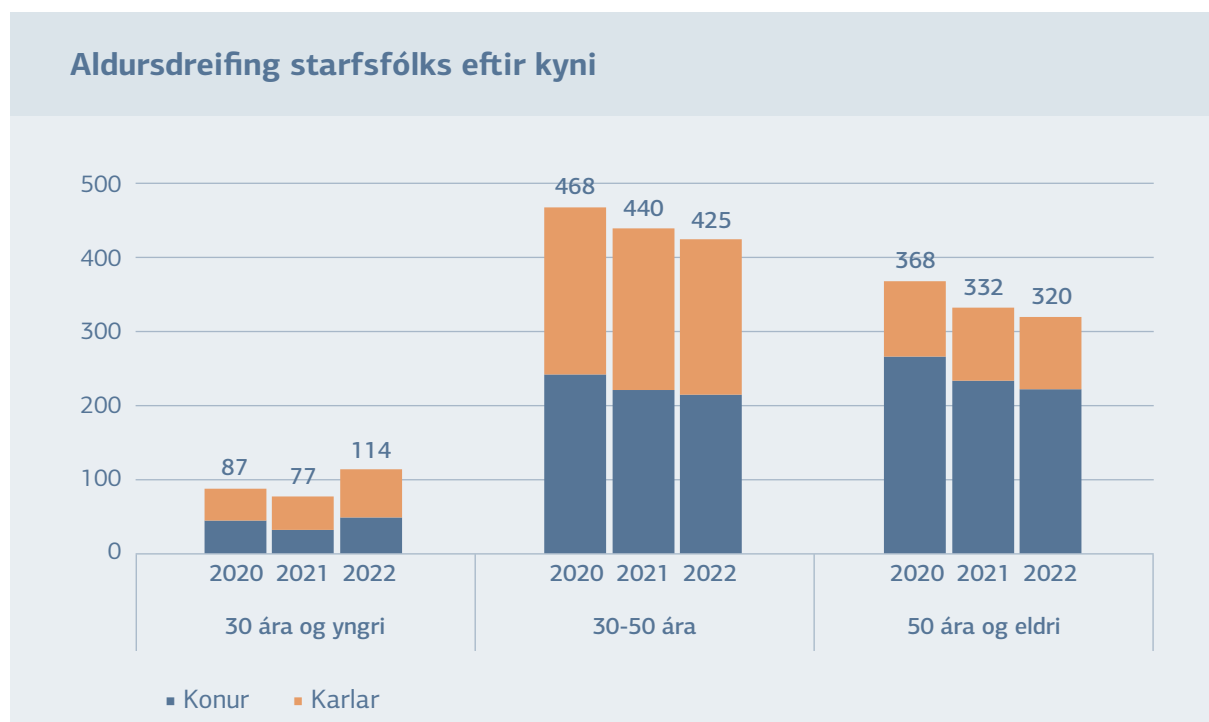


Aldursbil nýráðninga hlutfall af heild	2022	2021	2020
Konur <30	23%	26%	32%
Karlar <30	36%	38%	32%
Konur 30-50	15%	26%	16%
Karlar 30-50	22%	5%	16%
Konur >50	3%	5%	3%
Karlar >50	0%	0%	0%

Nýráðningar 2022 - fjöldi eftir kyni og aldri



Hér má sjá aldursdreifingu starfsfólks eftir kyni og aldri og þróun síðustu þriggja ára.



Aldursdreifing starfsfólks eftir kyni	2022	2021	2020
Konur <30	49	32	44
Karlar <30	65	45	43
Konur 30-50	215	221	242
Karlar 30-50	210	219	226
Konur >50	222	234	266
Karlar >50	98	98	102

Starfsmannavelta eftir kyni og aldri undanfarin þrjú ár:

Starfsmannavelta - öll störf	2022	2021	2020
Konur <30	1,52%	1,35%	1,07%
Karlar <30	0,94%	0,79%	0,75%
Konur 30-50	2,81%	3,50%	1,71%
Karlar 30-50	3,74%	0,68%	1,39%
Konur >50	4,33%	4,85%	2,89%
Karlar >50	1,40%	1,24%	0,43%
	14,74%	12,41%	8,24%

401-2 Hlunnindi fyrir fastráðið starfsfólk sem ekki bjóðast lausráðnu eða starfsfólki í hlutastarfi

Starfsfólk Landsbankans nýtur hlunninda samkvæmt kjarasamningi SSF og SA, hjá Félagi starfsmanna Landsbankans (FSLÍ) og Landsbankanum hf. Kjörin eru mismunandi eftir því hvort starfsfólk er lausráðið eða fastráðið. Í sumum tilfellum getur lausráðið starfsfólk notið sömu kjara og fastráðið starfsfólk.

Allt starfsfólk, jafnt fastráðið sem lausráðið, nýtur aðgangs að trúnaðarlækni, hádegisverði, slysatryggingu, foreldra- og fæðingarorlofi og sjúkrasjóði.

Allt fastráðið starfsfólk er líftryggt, fær örorkustyrk ef svo ber undir og fær greiddan að hluta mismun á launum og greiðslum frá fæðingarorlofssjóði.

Auk ofangreinds nýtur starfsfólk ýmissa fríðinda eins og aðgangs að orlofshúsum, íþróttastyrkja, samgöngustyrks, námsstyrkja og tómstundastyrkja. Nánari upplýsingar um þau fríðindi sem standa starfsfólki til boða er að finna á vefsíðu bankans.

401-3 Foreldraorlof

Fjöldi starfsfólks sem á rétt á fæðingarorlofi*	2022	2021	2020
Konur	24	30	30
Karlar	41	50	43
Samtals	65	80	73
Fjöldi sem fór í fæðingarorlof*	2022	2021	2020
Konur	24	30	30
Karlar	40	47	42
Samtals	64	77	72
Fjöldi starfsfólks sem sneri aftur til vinnu eftir fæðingarorlof*	2022	2021	2020
Konur	23	28	32
Karlar	37	42	35
Samtals	60	70	67
Fjöldi starfsfólks sem sneri aftur til starfa eftir fæðingarorlof og var enn við störf 12 mánuðum seinna*	2022	2021	2020
Konur	28	27	27
Karlar	40	31	33
Samtals	68	58	60
Fjöldi starfsfólks sem sneri ekki aftur til starfa eftir fæðingarorlof	2022	2021	2020
Konur	1	2	2
Karlar	3	0	3
Samtals	4	2	5
Hlutfall starfsfólks sem sneri aftur til starfa	2022	2021	2020
Konur	76,67%	93,33%	94,12%
Karlar	78,72%	100%	97,22%
Ráshlutfall (e. retention rate) (í starfi 12 mán. eftir fæð.orl.)	2022	2021	2020
Konur	100,00%	84,38%	84,38%
Karlar	95,24%	88,57%	94,29%

*Á Íslandi nær réttur til fæðingarorlofs yfir tvö ár þannig að í töflunum sýna tölur ársins 2021 rétt vegna barna fæddra á bilinu 2019-2021, árið 2020 sýnir rétt vegna barna fæddra á bilinu 2018-2020 og árið 2019 sýnir rétt vegna barna fæddra á bilinu 2017-2019.

404-1 Meðaltími fræðslustunda á starfsmann á ári

Ekki var haldið utan um fræðslustundir ársins 2022 og því eru þessar tölur ekki til. Í næsta kafla er fjallað um lærdómsmenningu Landsbankans og gefin innsýn í þátttöku starfsfólks og þá fræðslu sem þeim stendur til boða.

404-2 Dagskrá til að uppfæra hæfni starfsfólks og aðstoð til að aðlagast breytingum

Heildstæð lærdómsmenning

Síðustu ár höfum við lagt mikla áherslu á að starfsfólk fái stuðning og tækifæri til þess að huga að eigin starfsþróun og bæta við sig þekkingu. Starfsumhverfi okkar er í örri þróun og því er mikilvægt að starfsfólki bankans standi til boða heildstæð fræðsla innan sem utan bankans í takt við stefnu, áskoranir og verkefni bankans á hverjum tíma.

Fræðslustarf árið 2022

Áherslur í fræðslustarfi bankans á árinu snéru að andlegri velferð og vellíðan starfsfólks. Starfsfólk var að snúa til baka á vinnustað eftir langan tíma í fjarvinnu og því mikilvægt að hlúa sérstaklega að vellíðan þess. Í stjórnendabjálfun var sérstaklega lögð áhersla á hvatningu og endurgjöf, enda breyttist viðvera starfsfólks á skrifstofum eftir Covid og því mikilvægt að styðja stjórnendur í breyttum aðstæðum. Væntanlegir flutningar Landsbankans settu einnig svip sinn á árið. Unnið var að undirbúningi og framleiðslu fræðsluefnis sem ætlað er að styðja starfsfólk í þeim breytingum sem fylgja því að flytja í nýtt og breytt starfsumhverfi, auk þess sem haldnar voru vinnustofur með öllu starfsfólki sem flytur í nýjar höfuðstöðvar.

Á fræðsludagskránni var eins og áður einnig fjölbreytt framboð fræðslu sem snýr að innra verklagi, s.s. vörum og þjónustu, lögum og reglum. Fræðslan var í formi fyrirlestra, námskeiða og vinnustofa auk rafrænnar fræðslu. Það var ánægjulegt að geta haldið viðburði eftir að fjöldatakmörkunum var aflétt. Vinnustofur og fyrirlestrar á staðnum voru margir yfir árið en við nutum þó góðs af þeirri reynslu sem fengist hefur af notkun fjarfundarbúnaðar og rafrænnar fræðslu. Með því að byggja á þeirri reynslu höfum við getað séð til þess að starfsfólk á landsbyggðinni og utan höfuðstöðva hafi aukið aðgengi að fræðslu.

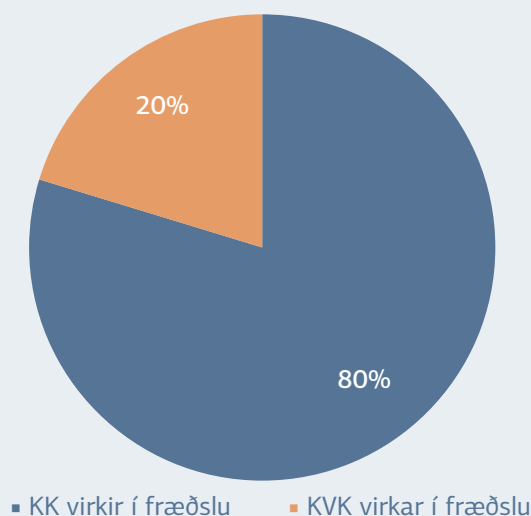
Markviss starfsþróun

Verkefnið markviss starfsþróun miðar að því að efla starfsfólk bankans í færniþáttum sem taldir eru mikilvægir á vinnumarkaði framtíðarinnar. Þessir færniþættir eru m.a. leiðtogafærni, samskiptafærni, gagnrýnin og lausnamiðuð hugsun og hæfni í samvinnu. Þátttakendur sækja námskeið og markþjálfun sem stendur yfir í tvær annir. Í heildina hafa 62 einstaklingar tekið þátt í verkefninu á síðastliðnum 3 árum.

Virgni í fræðslu

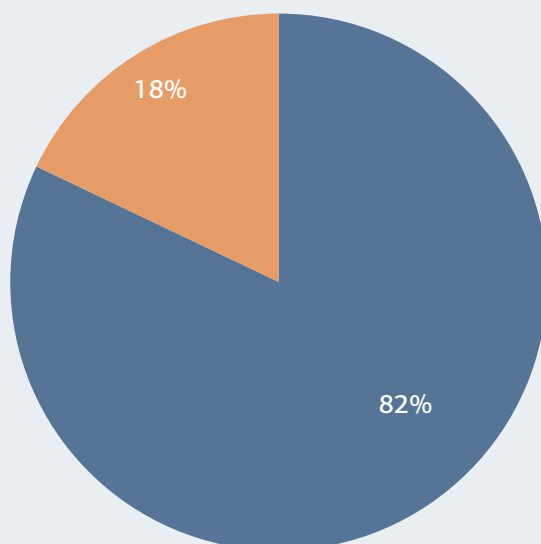
Sé litið til fræðslu sem er ekki skyldufræðsla sótti 80% starfsfólks sér fræðslu á vegum bankans á árinu. Starfsfólk sótti að meðaltali 7 fræðsluerindi (stað-/fjar- og/eða rafræn) hjá bankanum á árinu.

Virgni í fræðslu meðal starfsfólks



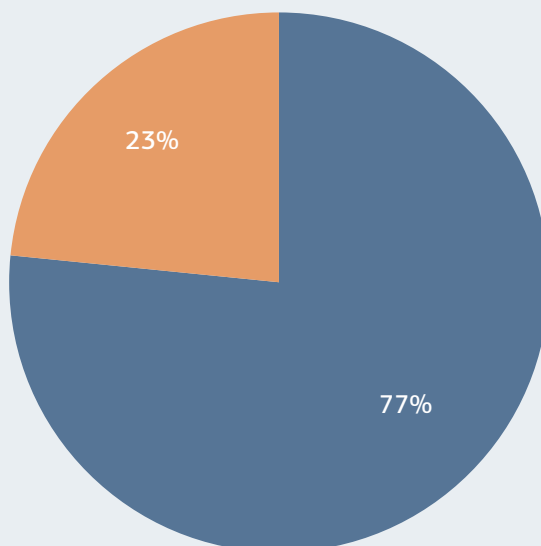
Við leggjum áherslu á að allt starfsfólk hafi jöfn tækifæri til þátttöku í fræðslu. Sé litið til kynjaskiptingar má sjá að 82% kvenna tók þátt í fræðslu sem ekki er skyldufræðsla innan bankans á meðan þátttaka karla var 77%.

Konur



■ Konur sem luku fræðslu ■ Konur sem luku ekki fræðslu

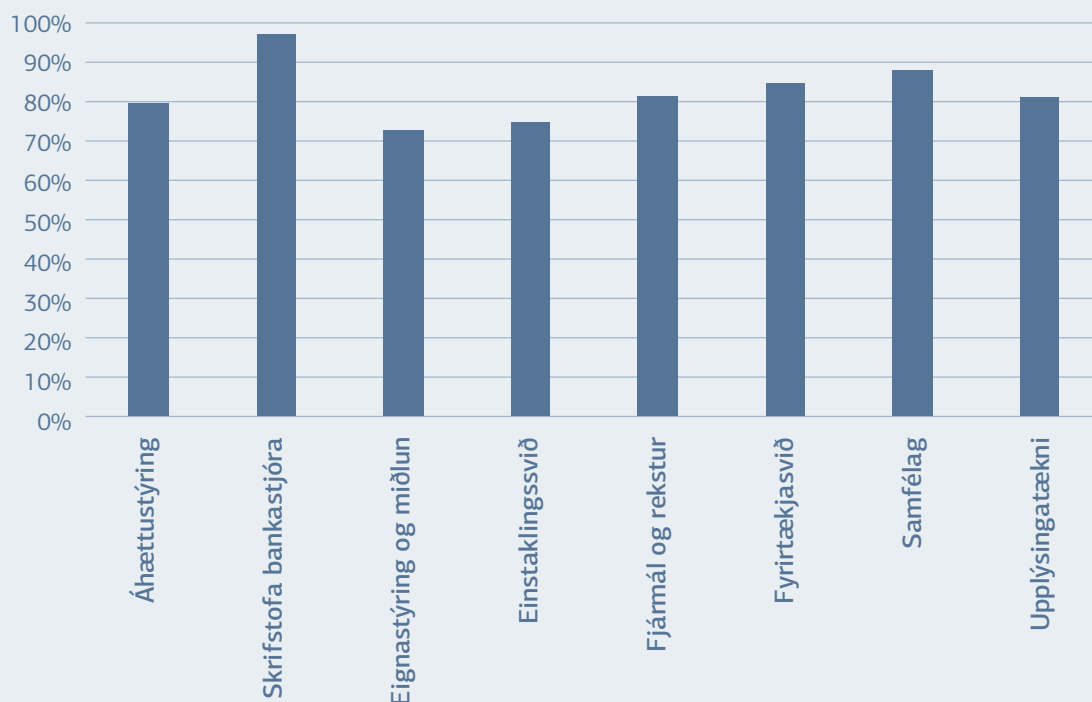
Karlar



■ Karlar sem luku fræðslu ■ Karlar sem luku ekki fræðslu

Sé tekið mið af aðstæðum á árinu 2022 var virkni í fræðslu mest hjá Bankastjórn (97%) og Samfélagi (88%) en minnst hjá Eignastýringu og miðlun (73%). Mat á virkni í fræðslu tekur til fræðsluviðburða og rafrænnar fræðslu sem er ekki skylda og er á fræðsludagskrá hjá bankanum. Tekið skal fram að í þessum tölum er ekki tekið mið af fræðslu sem er sótt annað.

Hlutfall sem nýtti sér fræðslu eftir sviðum*



*Hér eru sýnd sjö svið bankans og starfsfólk á skrifstofu bankastjóra

Mikil áhersla var á stjórnendapjálfun á árinu 2022. Öllum stjórnendum var boðið á stjórnendamót snemma á árinu þar sem lagðar voru línur fyrir fræðslustarf vor- og haustannar. Markmið fræðslunnar var undirbúningur fyrir nýjan verkefnaþiðaðan vinnustað og þær áskoranir sem fylgja breyttu vinnuumhverfi í kjölfar Covid-19. Áherslan liggur á stjórnun sem byggir á trausti, endurgjöf og hvatningu í starfi. Stjórnendum stendur til boða að sækja sér stjórnendamarkþjálfun allan ársins hring.

Nýliðapjálfun

Á fyrstu vikum og mánuðum í starfi þarf nýtt starfsfólk að ljúka rafrænni skyldufræðslu. Fræðslan snýr m.a. að almennum upplýsingum um starfsemi bankans, regluverki og siðasáttmála. Stjórnendur bera ábyrgð á því að nýtt starfsfólk fái góðar móttökur og viðeigandi þjálfun á starfsstöð. Á seinni hluta árs var öllum nýliðum ársins boðið til fundar við bankastjóra og framkvæmdastjórn til að ræða mál og kynnast betur.

Undirbúningur starfsloka

Starfsfólki sem hyggur á starfslok vegna aldurs á næstu tveimur árum er boðið að sækja tveggja daga námskeið til þess að undirbúa sig sem best fyrir þessi mikilvægu tímamót. Lögð er áhersla á staðkennslu á þessum námskeiðum og góða tengslamyndun.

Styrkir til að efla þekkinguna

Starfsfólk er hvatt til þess að sækja styrki til náms og símenntunar í gegnum starfsmannafélag bankans (FSLÍ) og sitt stéttarfélag. Styrkirnir styðja starfsfólk til að sækja lengra nám eða námskeið utan bankans.

405-1 Fjölbreytileiki meðal stjórnenda og starfsfólks

Starfaflokkun Landsbankans var uppfærð árið 2022 og hér er hlutfall kynja sýnt niður á þá starfaflokka sem eru til í bankanum.

Nánari lýsing á starfaflokkum:

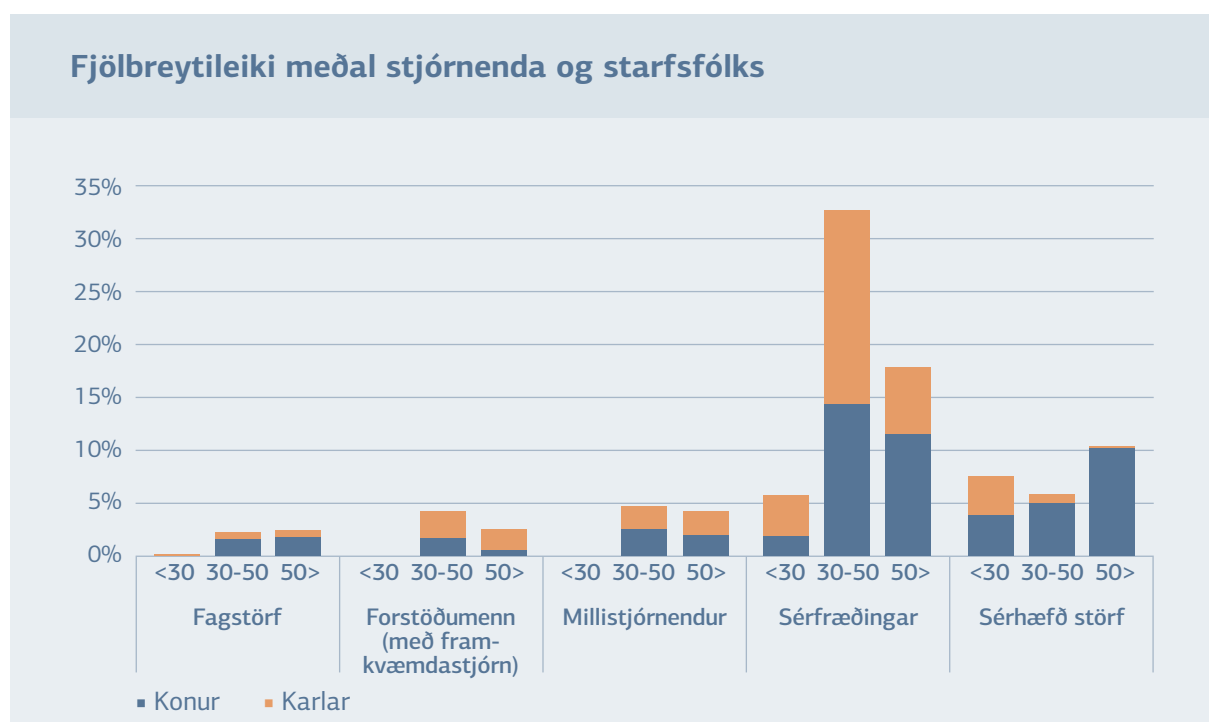
Um er að ræða fimm starfafjölskyldur sem innihalda á bilinu 2-7 starfaflokka hver, en alls eru starfaflokkarnir 17 talsins.

Þeir þættir sem horft er til við skilgreiningu starfafjölskyldna eru þættirnir sem mynda grunn að verðmæti starfa, t.d. kröfur sem starf gerir til starfsfólks með tilliti til ábyrgðar, þekkingar og hæfni.

Starfaflokkarnir okkar byggja á eftirfarandi breytum:

- Þekking - starfsreynsla og menntun
- Umfang starfs - samskiptahæfni og flækjustig verkefna
- Ábyrgð - stjórnunarleg ábyrgð og ábyrgð á verðmætum
- Álag

Hlutfall kynja eftir störfum og aldri

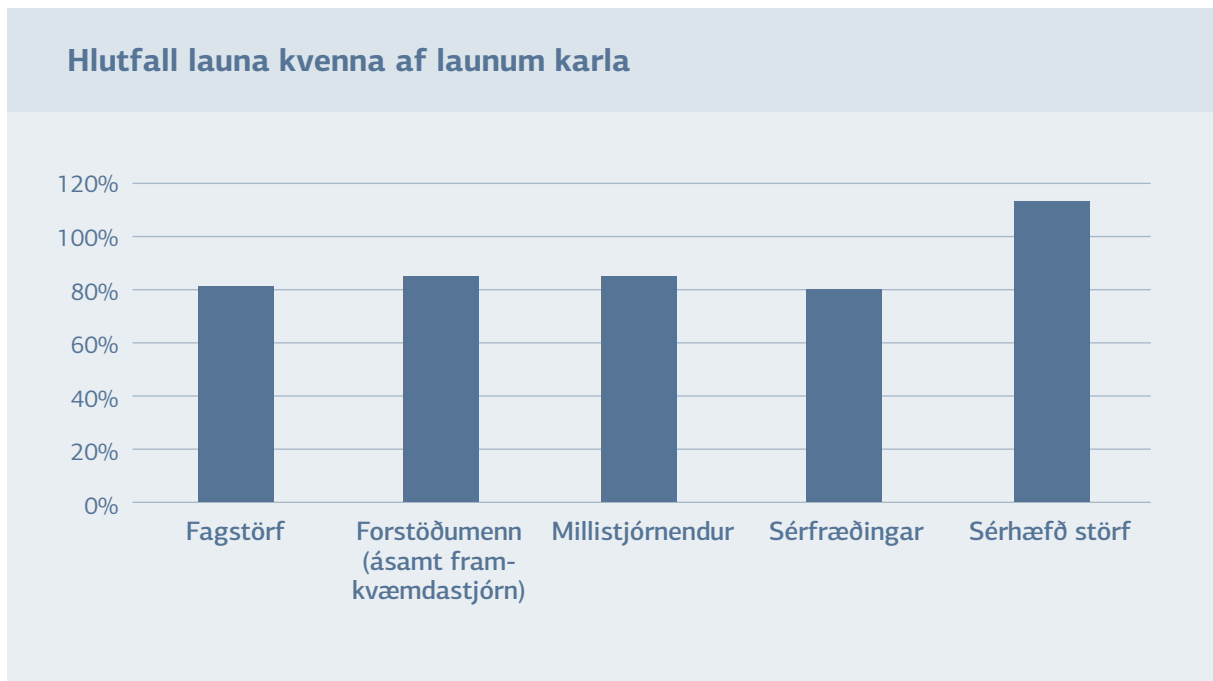


	Karlar		
	<30	30-50	50>
Fagstörf	0%	1%	1%
Forstöðumenn (með framkvæmdastjórn)	0%	3%	2%
Millistjórnendur	0%	2%	2%
Sérfræðingar	4%	18%	6%
Sérhæfð störf	4%	1%	0%

	Konur		
	<30	30-50	50>
Fagstörf	0%	2%	2%
Forstöðumenn (með framkvæmdastjórn)	0%	2%	0%
Millistjórnendur	0%	3%	2%
Sérfræðingar	2%	14%	12%
Sérhæfð störf	4%	5%	10%

405-2 Hlutfall launa kvenna af launum karla

Tekið er miðgildi af launum og borið saman eftir starfi og kyni.



405-2 - hlutfall launa kvenna af launum karla	
Fagstörf	81%
Forstöðumenn (ásamt framkvæmdastjórn)	85%
Millistjórnendur	85%
Sérfræðingar	80%
Sérhæfð störf	113%

308-1 Hlutfall nýrra birgja sem voru metnir með tilliti til umhverfismála

Allir nýir birgjar eru metnir með tilliti til sjálfbærni en þegar gerðar eru verðkannanir hjá nýjum birgjum er alltaf spurt um stöðu sjálfbærnimála.

414-1 Hlutfall nýrra birgja sem voru metnir með tilliti til samfélagsmála

Allir nýir birgjar eru metnir með tilliti til sjálfbærni en þegar gerðar eru verðkannanir hjá nýjum birgjum er alltaf spurt um stöðu sjálfbærnimála.

Nánari umfjöllun um mat á birgjum og fyrirkomulagi á öryggis- og gæðakönnunum:

Á 12 mánaða fresti er helstu birgjum bankans send öryggis- og gæðakönnun. Um er að ræða spurningalista þar sem spurningum er skipt upp í flokka, t.d. varðandi stjórnun, öryggismál og samfélagsmál. Þegar birgi hefur svarað spurningalistanum metur bankinn svörin út frá fyrirfram skilgreindu líkani. Ef niðurstaðan er sú að bankinn telur svör birgjans ófullnægjandi, annað hvort í ákveðnum flokki eða yfir heildina, er haft samband við ábyrgðaraðila birgjans og viðkomandi upplýstur um niðurstöðuna. Ábyrgðaraðilinn hefur í framhaldi samband við birgjann, bæði til að leita skýringa og einnig til að koma á framfæri óskum um úrbætur ef þörf er talin á. Í framhaldi er Rekstraráhætta upplýst um niðurstöður eftirfylgninnar sem miðlar þeim áfram til Rekstraráættunefndar. Sem stendur er ekki gerð krafa um að fyrirtæki svari samfélagsspurningum játandi. Hins vegar telur Landsbankinn að með því að spyrja þeirra spurninga og með því að taka samtal við þá birgja sem ekki standast matið í þeim flokki sé bankinn að sýna birgjanum að þetta sé málefni sem hann leggur áherslu á. Verklagið er skilgreint í verklagsreglunni öryggis- og gæðakönnun á birgjum þar sem jafnframt kemur fram til hvaða birgja matið nær til. Landsbankinn byrjaði á birgjamati árið 2016 og hafa nokkrir innlendir birgjar fengið spurningalistann sendan frá upphafi. Árið 2019 var einnig byrjað að senda á erlenda birgja. Allir nýir birgjar þurfa að svara öryggis- og gæðakönnun Landsbankans áður en viðskiptasambandi er komið á. Þegar gerðar eru verðkannanir hjá nýjum birgjum er alltaf spurt um stöðu sjálfbærnimála. Árið 2022 svöruðu 28 birgjar öryggis- og gæðakönnun Landsbankans og var dreifingin á samfélagsspurningunum eftirfarandi:

	Já	Nei	Samtals
Hefur fyrirtækið myndað sér stefnu í umhverfismálum?	21	7	28
Hefur fyrirtækið myndað sér stefnu í samfélagsábyrgð?	19	9	28
Styður fyrirtækið félagaþrengi og viðurkennir rétt til kjarasamninga?	25	3	28
Hefur fyrirtækið gert ráðstafanir til að koma í veg fyrir barnaprælkun í starfsemi sinni?	20	8	28
Hefur fyrirtækið gert ráðstafanir til að koma í veg fyrir nauðungar- eða skylduvinnu í starfsemi sinni?	20	8	28

	Já	Nei	Samtals
Hefur fyrirtækið myndað sér stefnu í umhverfismálum?	75%	25%	100%
Hefur fyrirtækið myndað sér stefnu í samfélagsábyrgð?	68%	32%	100%
Styður fyrirtækið félagaþrengi og viðurkennir rétt til kjarasamninga?	89%	11%	100%
Hefur fyrirtækið gert ráðstafanir til að koma í veg fyrir barnaprælkun í starfsemi sinni?	71%	29%	100%
Hefur fyrirtækið gert ráðstafanir til að koma í veg fyrir nauðungar- eða skylduvinnu í starfsemi sinni?	71%	29%	100%

418-1 Rökstuddar kvartanir vegna brota gegn persónuvernd og taps á upplýsingum um viðskiptavinum

Á árinu 2022 bárust Landsbankanum 22 kvartanir frá viðskiptavinum varðandi uppflettingu á kennitölu þeirra í kerfum bankans og samstarfsaðila bankans, Creditinfo. Allar uppflettingarnar áttu sér málefnalegar skýringar og fóru fram í viðskiptalegum tilgangi.

Enginn viðskiptavinur kvartaði yfir vinnslu persónuupplýsinga til Persónuverndar á árinu. Persónuvernd úrskurðaði í kvörtunarmáli frá 2021 þar sem viðskiptavinur kvartaði yfir afgreiðslu bankans á beiðni hans um aðgang að eigin persónuupplýsingum. Í úrskurði Persónuverndar kom fram að afgreiðsla bankans hefði samrýmt persónuverndarlögum. Loks barst bankanum ein kvörtun frá viðskiptavini yfir vinnslu persónuupplýsinga sem fólst í gerð lánshæfismats og möguleika viðskiptavinar til lántöku í sjálfsafgreiðslu. Málið var leyst af Regluvörslu bankans í samvinnu við viðskiptavin.

Ekki komu upp atvik þar sem persónuupplýsingar viðskiptavina töpuðust eða glötuðust á árinu. Engu að síður tilkynnti Landsbankinn um fjóra öryggisbresti við meðferð persónuupplýsinga til Persónuverndar sem höfðu í för með sér að persónuupplýsingar viðskiptavina bárust óviðkomandi. Að mati Persónuverndar var ekki ástæða til að aðhafast eða beina fyrirmælum til bankans vegna tilkynninganna.

Ekki liggur fyrir staðfest frávík frá persónuvernd viðskiptavina að öðru leyti.

G4-FS13 Aðgangur að bankþjónustu

Viðskiptavinir bankans hafa aðgang að bankþjónustu allan sólarhringinn í gegnum Landsbankaappið og netbankann en þar er hægt að sinna allri almennri bankþjónustu hvar og hvenær sem er á þremur tungumálum. Viðskiptavinir geta m.a. sparað og sett sér sparnaðarmarkmið í appinu, sótt um kreditkort, breytt lánaheimildinni, sótt um aukalán eða yfirdrátt, stofnað reikning í netbankanum og sótt um íbúðalán í rafrænu ferli á nokkrum mínútum. Einnig tekur einungis orskotstund að gerast viðskiptavinur.

Sjálfsafgreiðsla fer ekki aðeins fram í appinu og netbankanum heldur einnig í hraðbönkum og öðrum sjálfsafgreiðslutækjum þar sem hægt er að taka út og leggja inn reiðufé, kaupa gjaldeyri, kaupa gjafakort, skoða stöðuna og greiða reikninga. Lögð er áhersla á að auka sólarhringsaðgengi að sjálfsafgreiðslutækjum.

Landsbankinn rekur stærsta útibúa- og hraðbankanet landsins með 35 útibú og afgreiðslur ásamt 90 hraðbönkum á 62 stöðum víðs vegar um landið. Landsbankinn býður einnig upp á þjónustuheimsóknir til bæjarfélaga víða á landsbyggðinni. Viðskiptavinir leita fyrst og fremst í útibú vegna fjármálaráðgjafar, fyrirtækjaþjónustu og til að fá aðstoð við að tileinka sér sjálfsafgreiðslulausnir.

G4-FS14 Aðgerðir til að bæta þjónustu fyrir illa setta viðskiptavini

Á árinu 2022 héldu viðskiptavinir áfram að nýta sér þjónustu bankans í auknum mæli í gegnum netið og símann. Fleiri höfðu samband við þjónustuverið í gegnum síma, tölvupóst og netspjall, og tímaþöntun fyrir ráðgjöf í útibúum eða með fjarfundi er þjónusta sem hefur fest sig í sessi til framtíðar. Starfsfólk um allt land sinnir ráðgjöfinni þannig að viðskiptavinir bankans geta átt von á að starfsfólk hvaðanæva af landinu sinni þeim.

G4-DMA (FS16) Aðgerðir til að bæta fjármálalæsi eftir markhópum

Viðskiptalausnir á Einstaklingssviði bankans, í samstarfi við samskiptateymið, sjá um fjármálafræðslu til einstaklinga og eflingu fjármálalæsis. Víðtæk umfjöllun og fræðsla um efnahag og fjármál í víðum skilningi fer fram á Umræðunni, fréttu- og efnisveitu Landsbankans.

Landsbankinn hefur um árabil lagt áherslu á fjármálafræðslu fyrir ungmenni í framhaldsskólum, bæði yngri nemendur sem eru að hefja nám, sem og þá sem senn ljúka námi. Fræðslunni er ætlað að efla fjármálaskilning nemenda og gera þá betur í stakk búna til að gera áætlanir til framtíðar. Ekki á sér stað kynning á vörum eða þjónustu bankans heldur er um að ræða almenna fjármálafræðslu. Starfsfólk í þjónustuveri og útibúum bankans hafa séð um kynningarnar. Fræðsluheimsóknirnar standa öllum framhaldsskólum til boða og eru skipulagðar í samstarfi við fulltrúa þeirra. Ætla má að Covid-19 hafi haft áhrif á aðsókn í fræðsluna árið 2022 en einungis var farið í níu fræðsluheimsóknir á árinu.

Landsbankinn tekur einnig virkan þátt í verkefninu Fjármálaviti, sem er námsefni í fjármálafræðslu fyrir nemendur í eldri bekkjum grunnskóla. Samtök fjármálafyrirtækja (SFF) og Landssamtök lífeyrissjóða (LL) standa að verkefninu í samstarfi við aðildarfélögin og starfsfólk þeirra um land allt. Sömu sögu var að segja af Fjármálaviti sökum aðstæðna þar sem heimsóknir voru lagðar af í kjölfar samkomutakmarkana.