



GRI Standard – viðauki

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

3. febrúar 2022

GRI Standard – 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 sjálfbærnisráðgjöf 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. Síðasta uppfærsla á mikilvægisþáttum Landsbankans fór fram árið 2019 og var þá haft samband við viðskiptavinum, starfsfólk (þ.m.t. stjórnendur), samfélag (þ.e. almenningur 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. almenningur 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-vísu en eftir uppfærslu á GRI Standards síðasta haust var ákveðið að fara dýpra í að skilgreina hvað væru mikilvægisþættir GRI. Að þeirri vinnu lokinni mætti skilgreina hvaða GRI-vísar úr GRI Topics köflunum næðu yfir mikilvægisþættina. Einnig 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 á leið byggir á stefnu um að gera sjálfbærnivinnu bankans hnitmiðaðri. Árið 2021 hefur að miklu leyti farið í að greina og þróa sjálfbærnimálaflökkinn til að gera hann hnitmiðaðri og betur skilgreindan til að auðvelda okkur að setja okkur sjálfbærnimarkmið og vinna að þeim 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 stjórnarhætti (UFS). Margir þættir voru endurteknir og var einfaldað til að forðast tvíverknað. Út frá þessum þáttum var unnin könnun þar sem 31 spurning var lögð fyrir starfsfólk Landsbankans. Spurt var hversu mikla eða litla áherslu ætti Landsbankinn 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. Þeir 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 þátt sem var mældur. 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 hefðu 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, 301-1, 302-1-2-3-4-5, 305-1-2-3- 4-5-6, 306-2, 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 aðlaga 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,	Þjálfar 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 þjálfar 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.

2-6 Starfsemi, virðisdeðja og önnur viðskiptasambönd

Um Landsbankann	Breyting	44.561	44.196	43.830
Einstaklingar í viðskiptum við Landsbankann	-13%	115.515	132.058	129.943
Fyrirtæki í viðskiptum við Landsbankann	21%	16.276	13.460	12.905
Útibú og afgreiðslur	0%	36	36	37
Stöðugildi	-7%	801	858	875
Starfsfólk	-8%	850	923	947

Helstu kennitölur (ma. kr)	2021	2020	2019
Hreinar rekstrartekjur	62.330	38.253	51.517
Hagnaður eftir skatta	28.919	10.521	18.235
Arðsemi eiginfjár eftir skatta	10,8%	4,3%	7,5%
Eiginfjárlutfall	26,6%	25,1%	25,8%
Vaxtamunur í hlutfalli af meðalstöðu heildareigna	2,3%	2,5%	2,8%
Kostnaðarhlutfall	43,2%	47,4%	42,6%
Heildareignir	1.729.798	1.564.177	1.426.328
Útlán sem hlutfall af innlánum viðskiptavina	154,1%	160,5%	161,1%

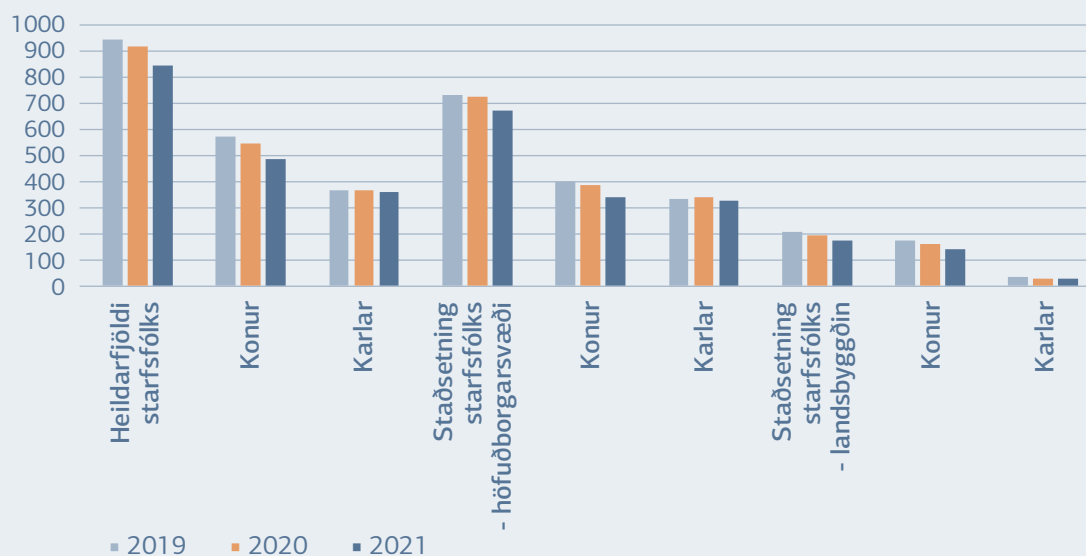
2-7 Starfsfólk

Við miðlun upplýsinga um fjölda starfsfólks Landsbankans hefur sú breyting orðið á að í stað þess að miðla eingöngu upplýsingum um starfsfólk í bankastörfum er nú miðlað upplýsingum um allt starfsfólk sem er með ráðningarsamband við bankann. Tölur voru uppfærðar fyrir árin 2020 og 2019 til samanturðar 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. Bankastjóri telst hluti af framkvæmdastjórn bankans líkt og undanfarin ár.

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.

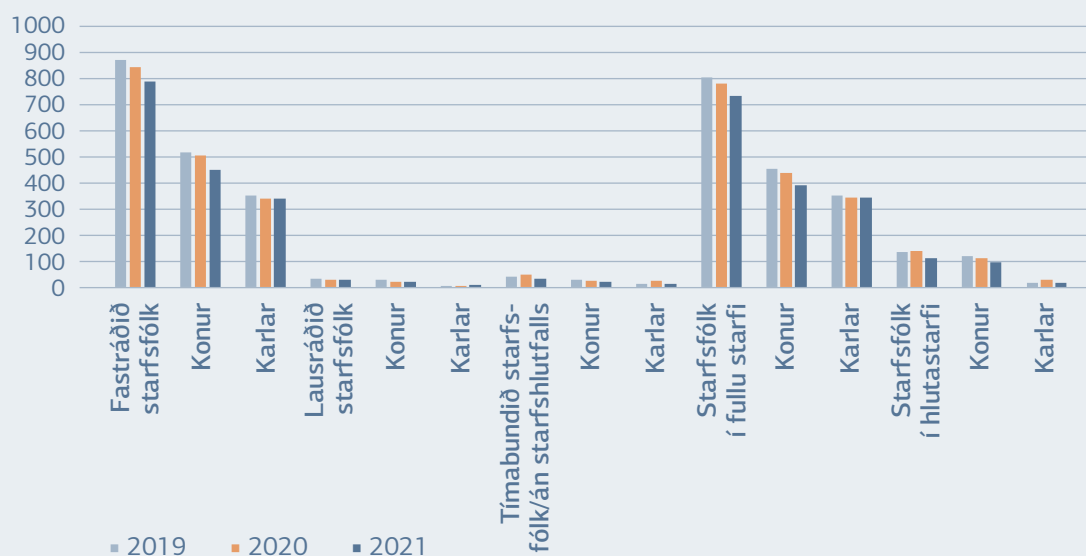
Landsbankinn telur Ísland vera starfssvæði sitt og starfar því eingöngu á einu svæði en miðlar þó einnig upplýsingum um fjölda starfsfólks á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni.

Starfsfólk Landsbankans - kyn og staðsetning



Starfsfólk Landsbankans	2021	2020	2019
Heildarfjöldi starfsfólks	850	923	947
Konur	487	552	576
Karlar	362	371	371
Staðsetning starfsfólks - höfuðborgarsvæði	675	728	739
Konur	345	388	401
Karlar	330	340	338
Staðsetning starfsfólks - landsbyggðin	174	195	208
Konur	142	164	173
Karlar	32	31	35

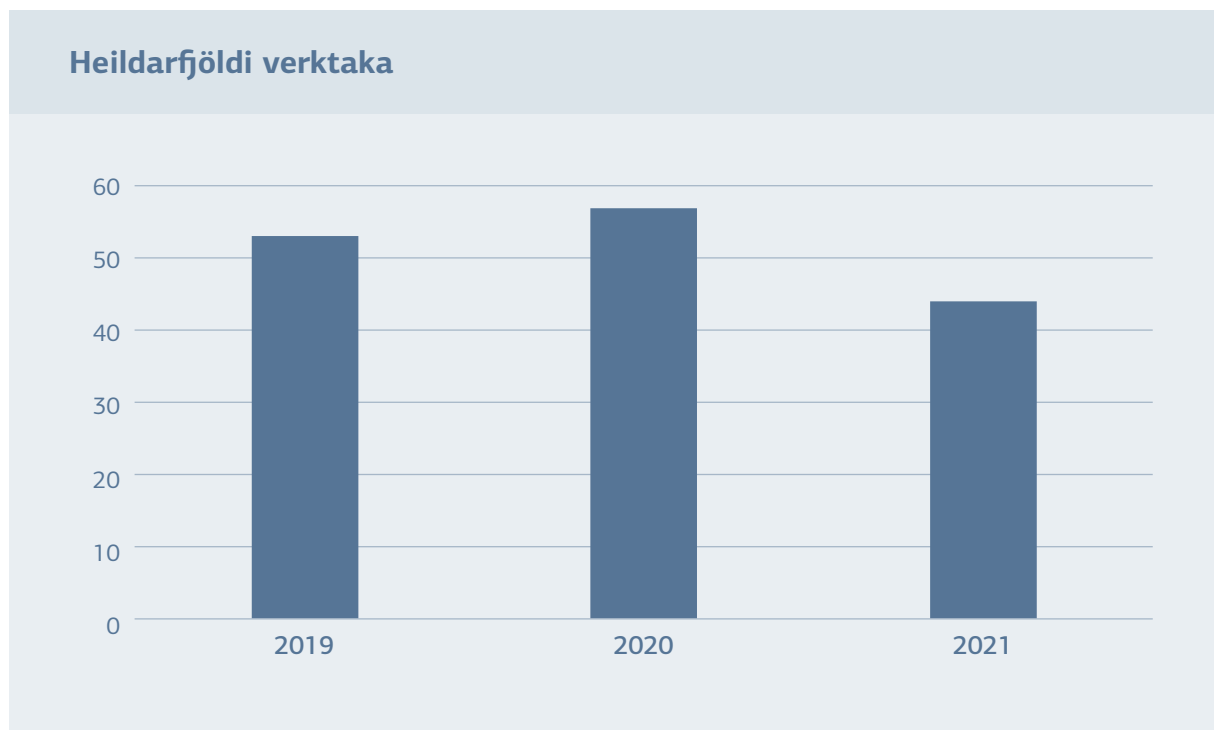
Tegund ráðningar



Tegund ráðningar	2021	2020	2019
Fastráðið starfsfólk	793	850	875
Konur	451	507	521
Karlar	342	343	354
Lausráðið starfsfólk	26	27	32
Konur	18	21	27
Karlar	8	6	5
Tímabundið starfsfólk/án starfshlutfalls	30	46	40
Konur	18	24	28
Karlar	12	22	12
Starfsfólk í fullu starfi	737	785	811
Konur	392	440	457
Karlar	345	345	354
Starfsfólk í hlutastarfi	112	138	136
Konur	95	112	119
Karlar	17	26	17

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, þetta eru störf sem krefjast ekki nýrra stöðugilda hjá bankanum. Við talningu á verktökum ársins eru taldar trúnaðaryfirlýsingar verktaka sem undirritaðar voru á árinu 2021 og tölurnar gefa því til kynna fjölda verktaka á árinu en ekki stöðugildi.



	2021	2020	2019
Heildarfjöldi verktaka	44	57	53

2 – 28 Aðild að samstarfi og félögum

Tengt sjálfbærni

- Festa, miðstöð um sjálfbærni og samfélagsábyrgð
- Hnattrænt 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)
- PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials)

Önnur félög

- ACI Ísland, félag
- Alþjóðaviðskiptaráðin á Íslandi
- Álklasinn, félagasamtök
- BSI á Íslandi ehf.
- Dokkan slf.
- Fjártækniklasinn ehf.
- Íslandshótel hf.
- Íslenski ferðaklasinn
- Íslenskt-kínverskt viðskiptaráð
- Samtök atvinnulífsins
- Samtök fjármálafyrirtækja
- Staðlaráð Íslands
- Stjórnvísir
- Verkefnastjórnunarfélag Íslands
- Viðskiptaráð Íslands

201-1 Bein efnahagsleg verðmæti

Bein efnahagsleg verðmæti í milljónum króna*	Breyting	2021	2020	2019
Tekjur	63%	62.330	38.253	51.517
Rekstrarkostnaður**	1%	7.718	7.668	8.050
Laun og launatengd gjöld	0%	14.759	14.767	14.458
Arðgreiðslur til hluthafa	100%	4.489	-	9.922
Tekjuskattur og sérstakur skattur	145%	9.547	3.901	9.290
Styrkir til samfélagsins	3%	119	115	150
Samtals efnahagslegt framlag	38%	36.632	26.451	41.870
Efnahagslegur ávinningur	118%	25.698	11.802	9.647
Hlutfall efnahagslegs framlags af tekjum	-15%	59%	69%	81%

*Upplýsingar á samstæðugrundvelli

**Án afskrifta fastafjármuna og styrkja

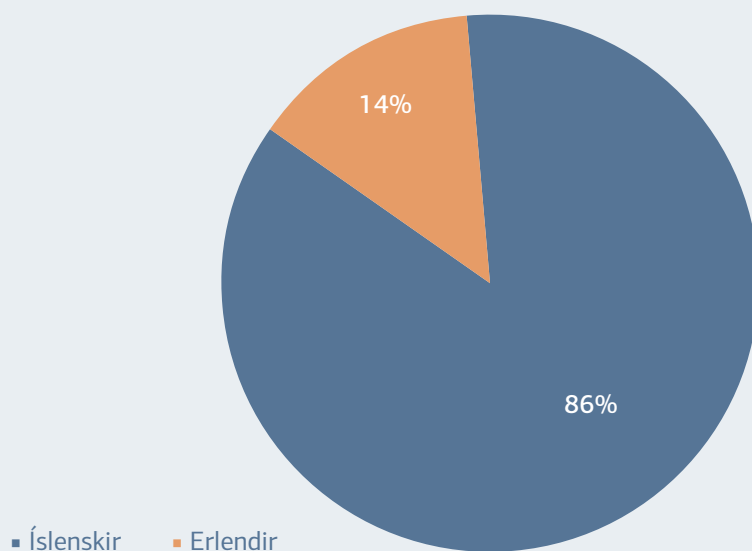
204-1 Hlutfall innkaupa hjá birgjum í nærumhverfi

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	379	94	473
Fjöldi birgja með samning í yfir eitt ár	37	75	112
Heildargreiðslur í milljónum króna*	5.946	967	6.913

*Upplýsingar á samstæðugrundvelli

Hlutfall innkaupa frá innlendum og erlendum birgjum



Hlutfall af veltu birgja eftir flokkum	Hlutfall af heild	Innlendir	Erlendir
Upplýsingatækni	41,6%	71,0%	29,0%
Rekstur fasteigna	14,6%	100,0%	0,0%
Markaðskostnaður	11,7%	100,0%	0,0%
Annað	32,1%	94,0%	6,0%

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 framkvæmdi á árinu 2021 áhættumat á 92,7% starfseininga út frá hættu á misferli og spillingu. Þá var framkvæmt 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

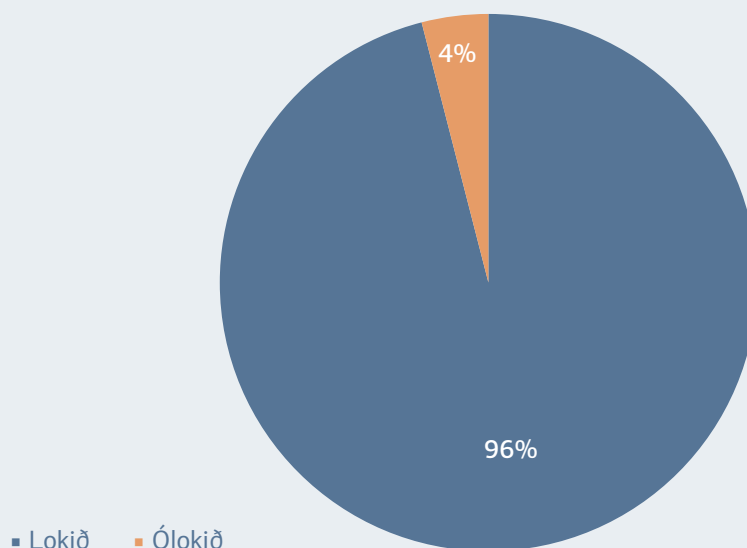
Starfsfólk sem hefur störf hjá Landsbankanum fær sérstaka fræðslu þar sem farið er yfir helstu starfsreglur bankans, þ.m.t. reglur um hagsmunaárekstra, tilkynningar um misferli og aðgerðir gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Bankaráð og bankastjóri fá sérstaka fræðslu við upphaf starfs sem lið 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. Gerð var sérstök kynning sem send var á allt starfsfólk þar sem farið var yfir tilkynningarskyldu vegna gruns um mútur og spillingu. Rúmlega helmingur starfsfólks horfði á kynninguna og var því ítrekað fyrir stjórnendum að kynna málið fyrir sínu starfsfólki.

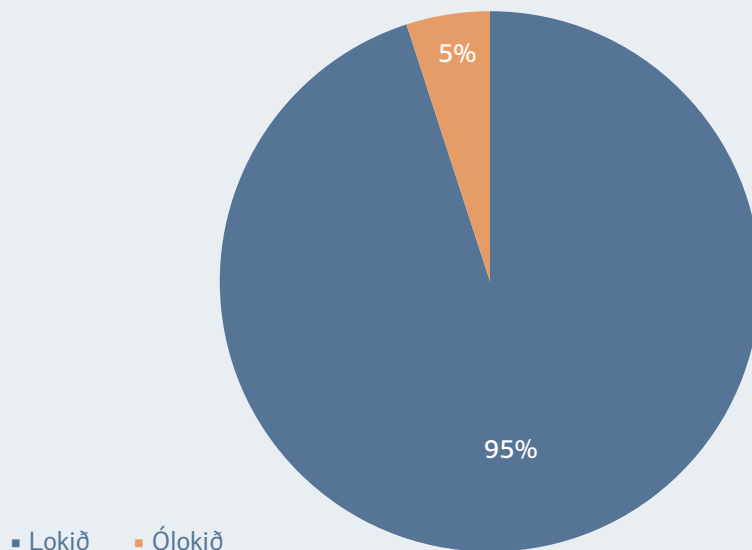
Auk kynningar á stefnu um mútur og spillingu þá fær starfsfólk reglulega fræðslu um aðgerðir gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Fræðslan fer fram með heimsóknum í starfseiningar, fræðslupistlum á Workplace, rafrænni fræðslu og prófum á fræðslutorgi bankans.

Árið 2021 fór framlínustarfsfólk og fólk í höfuðstöðum í próf í aðgerðum gegn peningabætti og fjármögnun hryðjuverka. Luku 96% framlínustarfsfólks prófinu og 95% starfsfólks í höfuðstöðvum.

Framlínustarfsfólk



Höfuðstöðvar



205-3 Staðfest tilvik um spillingu og mótaðgerðir

Landsbankinn er með viðeigandi ráðstafanir til að draga úr hættu á mútum og spillingu í starfsemi bankans. Með viðeigandi ráðstöfunum er átt við það að Landsbankinn er með viðeigandi skipulagslegar- og stjórnmunarlegum 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 peningabætti og fjármögnun hryðjuverka og stefnu um hlýtingará-hættu.
- 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 tilkynningar um misferli.
- Í reglum Landsbankans er bann við veitingu fjárframlaga eða annarra gæða sem metin verða til fjár, til starfsemi stjórnmalasamtaka, frambjóðenda eða kosningabaráttu.
- 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.
- 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 ábendingar starfsfólks vegna misferlis sem kveður m.a. á um rétt uppljóstrara. Starfsfólki er einnig heimilt að leggja fram nafnlausu tilkynningu með innanhússpósti til regluvarðar eða innri endurskoðanda. Ekki komu fram staðfest tilvik um mútur eða spillingu í starfsemi Landsbankans á árinu 2021.

305-5 Aðgerðir til að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda

Landsbankinn kolefnisjafnar starfsemi bankans í gegnum alþjóðlega vottuð verkefni og hefur hlotið endurnýjun á hinn alþjóðlega viðurkennda CarbonNeutral® vottun fyrir árið 2021. Landsbankinn hvetur starfsfólk einnig til þess að nota aðra ferðamáta en einkabílinn til að komast til og frá vinnu og er hvatningin í formi samgöngustyrks.

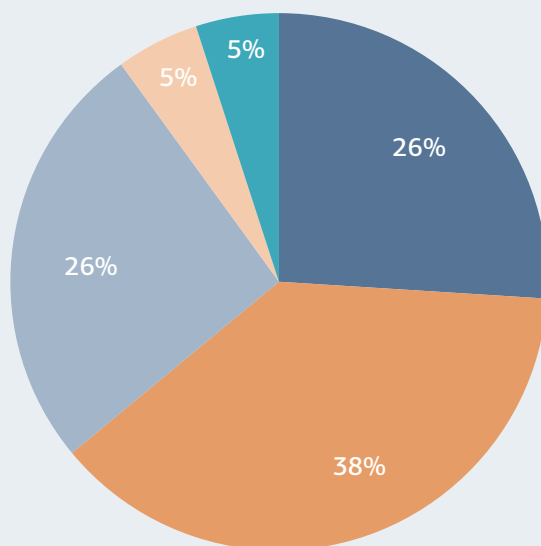
Samgöngustyrkur	2021	2020	2019
Upphæð per einstakling á ári (ISK)	102.000	96.000	96.000
Virkir samningar	365	389	408
Hlutfall starfsfólks	43,81%	43,12%	44,10%
Þar af konur	53,42%	58,35%	58,82%
Þar af karlar	46,3%	41,65%	41,18%

401-1 Nýráðningar og starfsmannavelta

Í árslok 2021 störfuðu 850 einstaklingar í 801 stöðugildi í Landsbankanum.

Af nýráðningum voru 56% konur og 44% karlar.

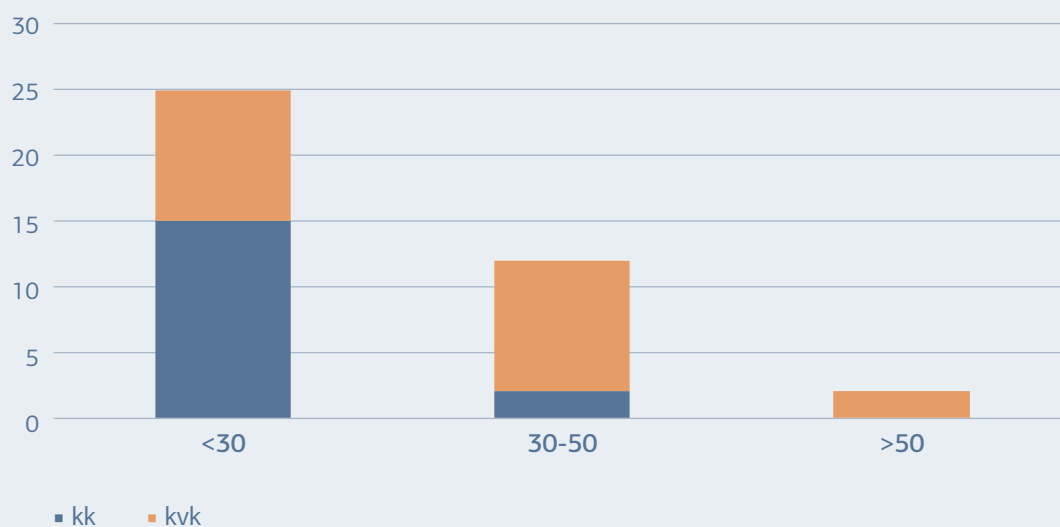
Aldursbil nýráðninga hlutfall af heild



■ Konur <30 ■ Karlar <30 ■ Konur 30-50 ■ Karlar 30-50 ■ Konur >50 ■ Karlar >50

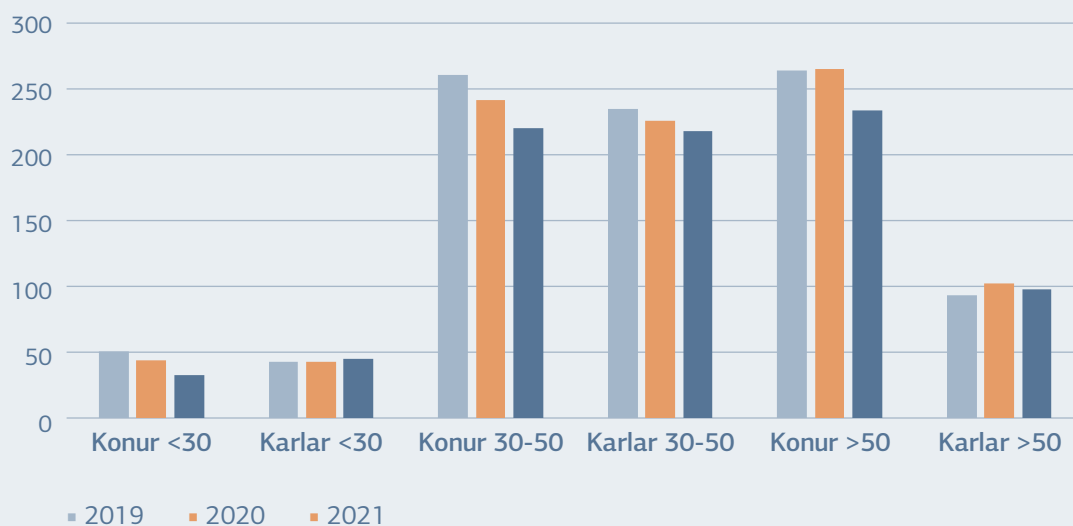
Aldursbil nýráðninga hlutfall af heild	2021	2020	2019
Konur <30	26%	32%	37%
Karlar <30	38%	32%	13%
Konur 30-50	26%	16%	19%
Karlar 30-50	5%	16%	21%
Konur >50	5%	3%	8%
Karlar >50	0%	0%	2%

Nýráðningar 2021 - fjöldi eftir kyni og aldri



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

Aldursdreifing starfsfólks eftir kyni



Aldursdreifing starfsfólks eftir kyni	2021	2020	2019
Konur <30	32	44	50
Karlar <30	45	43	42
Konur 30-50	221	242	261
Karlar 30-50	219	226	236
Konur >50	234	266	265
Karlar >50	98	102	93

Starfsmannavelta eftir kyni og aldri undanfarin þrjú ár:

Starfsmannavelta - öll störf	2021	2020	2019
Konur <30	1,35%	1,07%	0,83%
Karlar <30	0,79%	0,75%	0,63%
Konur 30-50	3,50%	1,71%	1,77%
Karlar 30-50	0,68%	1,39%	1,36%
Konur >50	4,85%	2,89%	2,71%
Karlar >50	1,24%	0,43%	0,63%
	12,41%	8,24%	7,92%

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*	2021	2020	2019
Konur	30	30	34
Karlar	50	43	45
Samtals	80	73	79
Fjöldi sem fór í fæðingarorlof*	2021	2020	2019
Konur	30	30	34
Karlar	47	42	36
Samtals	77	72	70
Fjöldi starfsfólks sem sneri aftur til vinnu eftir fæðingarorlof*	2021	2020	2019
Konur	28	32	32
Karlar	42	35	35
Samtals	70	67	67
Fjöldi starfsfólks sem sneri aftur til starfa eftir fæðingarorlof og var enn við störf 12 mánuðum seinna*	2021	2020	2019
Konur	27	27	24
Karlar	31	33	28
Samtals	58	60	52

Fjöldi starfsfólks sem sneri ekki aftur til starfa eftir fæðingarorlof	2021	2020	2019
Konur	2	2	3
Karlar	0	3	1
Samtals	2	5	4
Hlutfall starfsfólks sem sneri aftur til starfa	2021	2020	2019
Konur	93,33%	94,12%	91,43%
Karlar	100%	97,22%	97,22%
Enn í starfi 12 mån. eftir fæðorl. (e. retention rate)	2021	2020	2019
Konur	84,38%	84,38%	96%
Karlar	88,57%	94,29%	96,55%

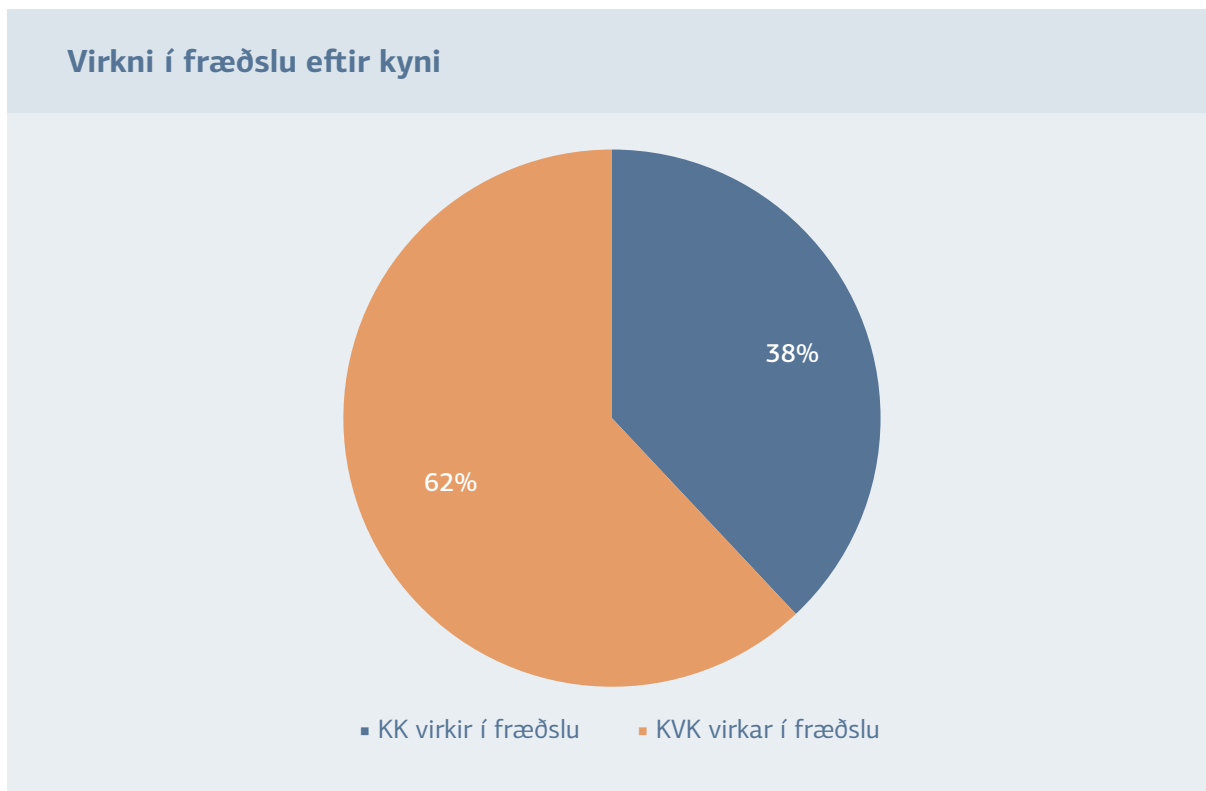
*Á Íslandi nær réttur til fæðingarorlofs yfir tvö ár þannig að í töflunum sýna tölur ársins 2021 rétt vegna barna fæddra á bilinu 2019-2021, árið 2020 sýnir rétt vegna barna fæddra á bilinu 2018-2020 og árið 2019 sýnir rétt vegna barna fæddra á bilinu 2017-2019.

404-1 Meðaltími fræðslustunda á starfsmann á ári

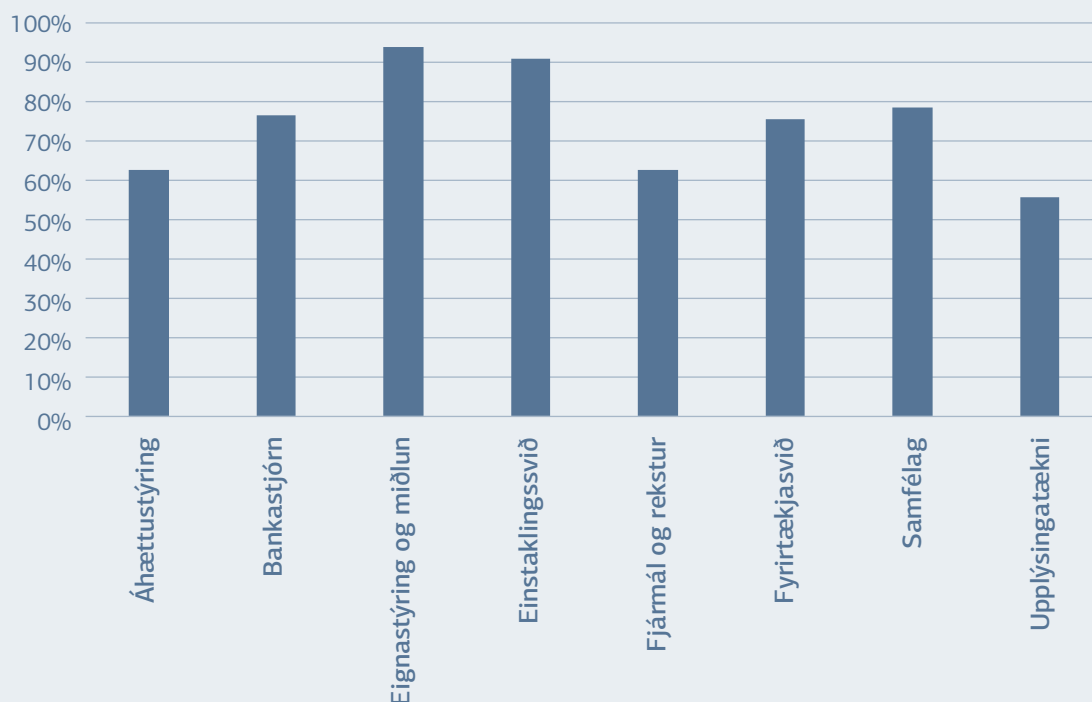
404-2 Dagskrá til að uppfæra hæfni starfsfólks og aðstoð til að aðlagast breytingum

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.



Hlutfall sem nýtti sér fræðslu eftir sviðum



Fræðslustarf árið 2021

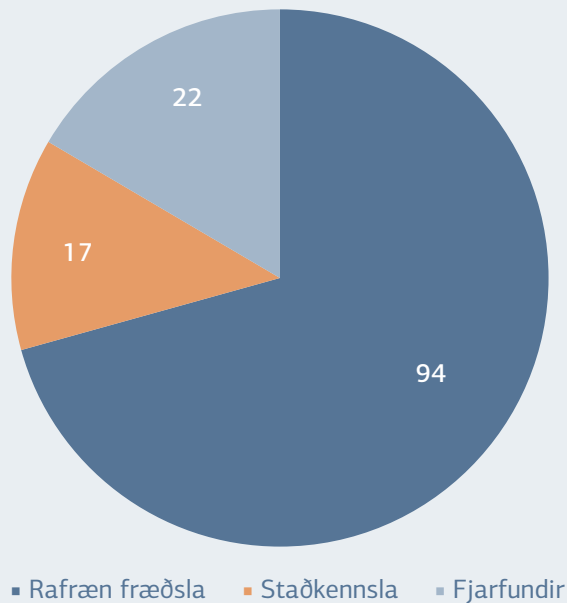
Áherslur í fræðslustarfi bankans árið 2021 voru innleiðing nýrrar stefnu, aðlögun að sveigjanlegu vinnuumhverfi og heilbrigði og vellíðan starfsfólks. Boðið var upp á reglulega upplýsingafundi um stefnumálefni, fræðslu um endurkomu úr fjarvinnu, námskeið um rafrænar leiðir í samvinnu og samskiptum ásamt fleiru sem hæst bar hverju sinni og varðaði starfsumhverfi bankans. Á fræðsludag-skránni vorum við einnig með fræðslu sem snéri að innra verklagi, s.s. vörum og þjónustu, lögum og reglum. Fræðslan var í formi fyrirlestra, námskeiða og vinnustofa og rafrænnar fræðslu.

Markviss starfsþróun

Verkefnið markviss starfsþróun miðar að því að efla starfsfólk innan bankans í færniþáttum sem taldir eru mikilvægir á vinnumarkaði framtíðarinnar. Þessir færniþættir eru m.a. leiðtogafærni, samskipta-færni, gagnrýnin og lausnamiðuð hugsun og hæfni í samvinnu. Þátttakendur sækja námskeið og mark-þjálfun sem stendur yfir í tvær annir. Á árinu 2021 tóku fjörutíu og fjórir einstaklingar þátt í verkefninu.

Líkt árið áður hafði Covid-19 áhrif á fræðslustarf bankans árið 2021. Þannig var fræðsla í gegnum fjar-fundarbúnað meira notuð en áður. Starfsfólk sótti að meðaltali 2 fræðsluviðburði á árinu.

Virkni í fræðslu eftir kyni

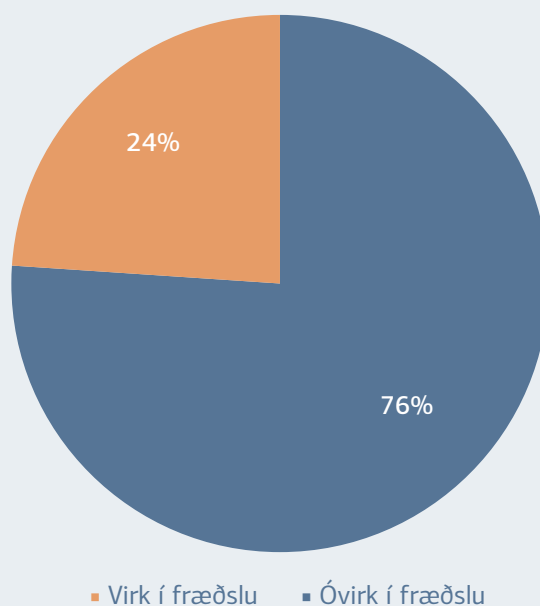


Virkni í fræðslu

Sé litið til fræðslu sem er ekki skyldufræðsla sótti 76% starfsfólks sér starfstengda fræðslu á vegum bankans á árinu. Við leggjum áherslu á að allt starfsfólk hafi jöfn tækifæri til þátttöku í fræðslu. Sé litið til kynjaskiptingar, eru konur (62%) virkari en karlar í fræðslu (38%).

Sé tekið mið af aðstæðum á árinu 2021 var virkni í fræðslu mest hjá Eignastýringu og miðlun (94%) og Einstaklingssviði (91%) en minnst hjá Upplýsingatækni (55%). Mat á virkni í fræðslu tekur til fræðsluviðburða og rafrænnar fræðslu sem er ekki skylda og er á fræðsludagskrá.

Virkni í fræðslu



Stjórnendabjálfun

Á árinu 2021 var stjórnendum boðið upp á þjálfun og fræðslu þar sem lögð var áhersla á þær áskoranir sem mæta stjórnendum í nýju og breyttu vinnuumhverfi. Virkni stjórnenda í fræðslu á árinu var mjög góð, eða um 90%. Þá áttu stjórnendur einnig kost á því að sækja tíma hjá stjórnendamarkþjálfara.

Nýliðabjálfun

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.

Undirbúningur starfsloka

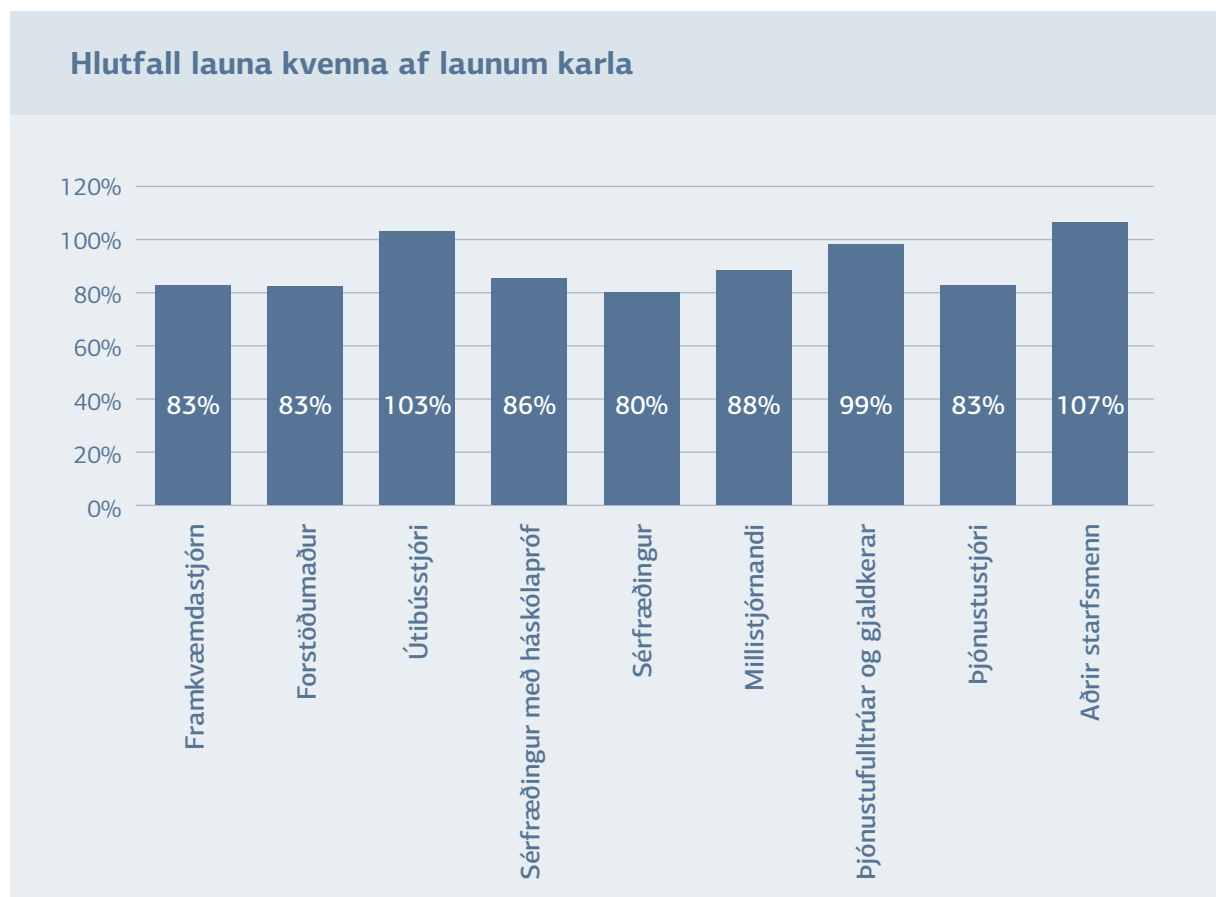
Starfsfólki sem hyggur á starfslok á næstu tveimur árum er boðið að sækja tveggja daga námskeið til þess að undirbúa sig sem best fyrir þessi mikilvægu tímamót. Lögð er áhersla á staðkennslu á þessum námskeiðum og góða tengslamyndun. Haldin voru 2 starfslokanámskeið á árinu og lauk 31 þátttöku.

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.

405-2 Hlutfall launa kvenna af launum karla

Tekið er miðgildi af launum og borið saman eftir starfi og kyni. Ekki er tekið tillit til menntunar, lífaldurs, starfsaldurs eða reynslu.



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

Árið 2021 bárust Landsbankanum 50 kvartanir frá viðskiptavinum varðandi uppflettingu á kennitölu viðkomandi í kerfum bankans og samstarfsaðila bankans, Creditinfo. Allar uppflettingarnar áttu sér mál-efnalegar skýringar og fóru fram í viðskiptalegum tilgangi utan einnar og hlaut starfsmaður bankans áminningu í kjölfarið.

Þá leituðu fjórir viðskiptavinir með kvörtun til Persónuverndar á árinu. Í einu tilviki var vinnsla persónuupplýsinga hjá bankanum ekki talin hafa samrýmst ákvæðum persónuverndarlaga. Persónuvernd féllst á skýringar bankans í einu kvörtunarmáli og felldi málið niður í kjölfarið. Þá er beðið niðurstöðu í tveimur málum varðandi afgreiðslu bankans á beiðni kvartanda um aðgang að eigin persónuupplýsingum annars vegar og skráningu kennitölu vegna innlagnar á reikning hins vegar. Auk þess barst niðurstaða í kvörtunarmáli sem stofnað var til á árinu 2017 og var afgreiðsla bankans á beiðni kvartanda um aðgang að persónuupplýsingum ekki talin hafa samrýmst persónuverndarlögum.

Þá tilkynnti Landsbankinn um þrjá öryggisbresti við meðferð persónuupplýsinga til Persónuverndar, nánar tiltekið um rekstraratvik hjá vinnsluáðila bankans í einu tilviki og rekstrartruflanir í sjálfsafgreiðslulausnum bankans í tveimur tilvikum. Að mati Persónuverndar var ekki ástæða til að aðhafast eða beina fyrirmælum til bankans vegna tveggja tilkynninga og beðið er niðurstöðu varðandi þriðju tilkynninguna.

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

G4-FS13 Aðgangur að bankaþjónustu

Viðskiptavinir bankans hafa aðgang að bankaþjónustu allan sólarhringinn í gegnum Landsbankaappið og netbankann en þar er hægt að sinna allri almennri bankaþjónustu hvar og hvenær sem er á þremur tungumálum. Viðskiptavinir geta m.a. sótt um kreditkort í appinu, breytt lánaheimild, sótt um aukalán eða yfirdrátt, stofnað reikning í netbankanum og reglubundinn sparnað eða gerst viðskiptavinur og sótt um íbúðalán í rafrænu ferli á nokkrum mínútum.

Sjálfsafgreiðsla fer ekki aðeins fram í gegnum appið og netbankann heldur einnig í gegnum hraðbanka og önnur sjálfsafgreiðslutæki 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 36 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, fyrirtækaþjónustu og til að fá aðstoð við að tileinka sér sjálfsafgreiðslulausnir.

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

Á árinu 2021 héldu viðskiptavinir áfram að nýta sér þjónustu bankans í auknu mæli í gegnum netið og símann vegna Covid-19. Fleiri höfðu samband við Þjónustuverið í gegnum síma, tölvupóst og netspjall, rafrænar undirritanir þrefölduðust og tímapöntun fyrir þjónustu í útibúum sem kynnt var í lok árs 2019 er þjónusta sem hefur fest sig í sessi til framtíðar. Starfsfólk um allt land sinnir þeirri ráðgjöf þannig að áfram lögðust allir á eitt til að þjónusta viðskiptavinum þrátt fyrir takmarkað aðgengi að útibúum.

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

Deildin Viðskiptalausnir á Einstaklingssviði bankans sér um fjármálafræðslu til einstaklinga og eflingu fjármálalæsis. Viðtæk umfjöllun og fræðsla um efnahag og fjármál í víðum skilningi fer fram á Um-ræðunni, fréttu- og efnisveitu Landsbankans.

Landsbankinn hefur um árábil 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. Fræðsluheimsóknirnar standa öllum framhaldsskólum til boða og eru skipulagðar í samstarfi við fulltrúa þeirra.

Covid-19 setti svip sinn á fræðsluna annað árið í röð og var einungis hægt að fara í tíu fræðsluheimsóknir þar sem helmingur þeirra fór fram í gegnum fjarfundarbúnað. Ekki á sér stað kynning á vörum eða þjónustu bankans heldur er um að ræða almenna fjármálafræðslu. Starfsfólk í Þjónustuveri bankans hafa sinnt fræðslu á höfuðborgarsvæðinu og starfsfólk útibúa á landsbyggðinni hefur séð um kynningar í sínu nágrenni. Lögð er áhersla á að yngra starfsfólk sinni fræðslunni svo að hún sé sem næst því að vera á jafningjagrunni.

Landsbankinn tekur einnig virkan þátt í verkefninu Fjármálavit, 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 Fjármálavit sökum aðstæðna þar sem heimsóknir voru lagðar af í kjölfar samkomutakmarkana.