

Félagslegir þættir

Launahlutfall forstjóra (F1 GRI: 102-38 UNGC-P6)	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Laun og bónusgreiðslur forstjóra (X) sem hlutfall af X:1 miðgildi launa starfsmanna í fullu starfi		-	-	6,2	5,61	5,7
Er þetta hlutfall sett fram af fyrirtækinu þínu í skýrslugjöf til yfirvalda?	Já/nei	-	-	-	Nei	Nei

Laun eftir kyni (F2 UNGC-P6 GRI: 405-2)	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Miðgildi heildarlauna karla (X) sem hlutfall af miðgildi heildarlauna kvenna	X:1	-	-	-	1,51	1,43
Niðurstaða jafnlaunavottunar	%	2,90%	2,40%	2,10%	1,02%	0,10%

Starfsmannavelta (F3.1, F3.2 GRI: 401-1.b UNGC-P6)	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Starfsmannavelta	%	11,8	13,9	23	10,5	15,5
Þar af létu sjálfir af störfum	%	7,7	8,3	6,8	6,5	7,8
Þar af sagt upp	%	2,2	4,4	13,9	3,9	6,8
Þar af hættu vegna aldurs	%	0,9	1,2	2,2	0,1	0,9
Hlutfall kynja sem lét af störfum						
Konur	%	-	71	59	68	62,1
Karlar	%	-	29	41	32	37,9
Aldursdreifing þeirra sem létu af störfum						
20-29 ára	%	-	23,4	14,1	28	13,6
30-39 ára	%	-	17,7	21,6	32,5	28,2
40-49 ára	%	-	22,6	31,9	21	34
50-59 ára	%	-	22,6	19,5	13	17,5
60-69 ára	%	-	13,7	13	5,5	6,8
Hlutfall þeirra sem létu af störfum eftir búsetu						
Hlutfall á höfuðborgarsvæðinu	%	-	82,3	86	61,3	80,6
Hlutfall á landsbyggðinni	%	-	17,7	14,1	39,7	19,4

Kynjahlutföll (F4.1 UNGC-P6 GRI: 102-8.a)	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Heildarfjöldi starfsfólks	fjöldi	930	866	735	698	681
Konur	%	65	64,9	65	63,8	59,5
Þar af í fullu starfi	%	-	52	55,2	56,3	50,8
Þar af í hlutastarfi	%	-	12,9	10,2	7,5	8,7
Karlar	%	35	35,1	35	36,3	40,5
Þar af í fullu starfi	%	-	33,1	33,1	34,5	37,3
Þar af í hlutastarfi	%	-	2	1,5	1,7	3,2

Jafnræði (F4.2, F4.3 UNGC-P6 GRI: 401-3.a,b, GRI: 405-1)	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Stjórn						
Konur	%	50	42,9	42,9	42,9	40
Karlar	%	50	57,1	57,1	57,1	60
Aldurssamsetning stjórnar						
20-29 ára	%	-	0	0	0	0
30-39 ára	%	-	0	0	0	0
40-49 ára	%	-	66,7	28,6	28,6	20
50-59 ára	%	-	0	57,1	57,1	60
60-69 ára	%	-	22,2	0	0	0

70-79 ára	%	-	11,1	14,3	14,3	20
Allir stjórnendur með mannaforráð						
Konur	%	48	47	48	43	45,5
Karlar	%	52	53	52	57	54,5
Framkvæmdastjórar						
Konur	%	50	50	33,3	42,9	44,4
Karlar	%	50	50	66,7	57,1	55,6
Forstöðumenn						
Konur	%	28	30	39,4	35,3	37,8
Karlar	%	72	70	60,6	64,7	62,2
Svæðis- og útibússtjórar						
Konur	%	43	38,5	33,3	37,5	42,9
Karlar	%	57	61,5	66,7	62,5	57,1
Hóp- og liðsstjórar						
Konur	%	67	60	50	42,9	33,3
Karlar	%	33	40	50	57,1	66,7
Þjónustu- og viðskiptastjórar						
Konur	%	-	-	-	61,1	75
Karlar	%	-	-	-	38,9	25
Sviðsstjórar						
Konur	%	-	50	66,7	66,7	66,7
Karlar	%	-	50	33,3	33,3	33,3
Aldurssamsetning stjórnenda						
20-29 ára	%	-	0	0	0	0
30-39 ára	%	-	14,6	18,1	16,7	13
40-49 ára	%	-	55,2	59	60,3	63,6
50-59 ára	%	-	28,1	20,5	16,7	15,6
60-69 ára	%	-	2,1	2,4	6,4	7,8
Aldurssamsetning alls starfsfólks						
18-19 ára	%	-	-	-	-	0,3
20-29 ára	%	-	17	16,9	14	17,3
30-39 ára	%	-	25	25	24,1	21,7
40-49 ára	%	-	31	31,3	33,4	32
50-59 ára	%	-	21	21,2	22,1	22
60-69 ára	%	-	6	5,6	6,3	6,6
Fæðingarorlof						
Fjöldi kvenna sem hafði rétt á fæðingarorlofi	fjöldi	-	26	21	28	15*
Fjöldi kvenna sem tók fæðingarorlof	fjöldi	-	26	21	28	24**
Fjöldi kvenna sem snéri aftur til starfa eftir fæðingarorlof	fjöldi	-	20	-	-	15
Fjöldi karla sem hafði rétt á fæðingarorlofi	fjöldi	-	25	19	31	13*
Fjöldi karla sem tók fæðingarorlof	fjöldi	-	19	14	31	25**
Fjöldi karla sem snéri aftur til starfa eftir fæðingarorlof	fjöldi	-	19	-	-	25

* Réttur vegna fæðingu barna á árinu 2021

** Taka fæðingarorlofs óháð fæðingarári barns

Samsetning starfa (F5.1 UNGC-P6 GRI: 102-8.b.c, Einingar GRI: 401-1)	2017	2018	2019	2020	2021	
Hlutfall fastráðins starfsfólks	92	94,6	95,4	95	92,7	
Konur	%	-	61,2	62,4	60,7	55,8
Karlar	%	-	33,4	32,9	34,2	36,9
Hlutfall starfsfólks með tímabundinn samning	%	8	5,4	4,6	5	7,3

Konur	%	-	3,7	3	3	3,7
Karlar	%	-	1,7	1,6	2	3,7
Hlutfall starfsfólks eftir búsetu						
Hlutfall á höfuðborgarsvæðinu	%	-	83,7	82,4	84,8	82,4
Þar af hlutfall fastráðinna	%	-	80	79,3	81,1	77,1
Þar af hlutfall tímabundinna ráðninga	%	-	3,7	3,1	3,7	5,3
Hlutfall á landsbyggðinni	%	-	16,3	17,6	15,2	17,6
Þar af hlutfall fastráðinna	%	-	14,5	16,1	13,9	15,6
Þar af hlutfall með tímabundinn samning	%	-	1,7	1,5	1,3	2,1
Fjöldi nýráðninga	fjöldi	-	73	51	31	43
Nýráðningar sem hlutfall af heildarstarfsmannafjölda	%	-	8,2	6,9	4,4	6,3
Kynjahlutfall nýráðninga						
Konur	%	-	56	47	42	27,9
Karlar	%	-	44	53	58	72,1
Aldursdreifing í nýráðningum						
20-29 ára	%	-	38	45,1	29	53,5
30-39 ára	%	-	26	31,4	38,7	20,9
40-49 ára	%	-	30	21,6	32,3	14
50-59 ára	%	-	4	2	0	11,6
60-69 ára	%	-	1	0	0	0
Hlutfall nýráðninga eftir búsetu						
Hlutfall á höfuðborgarsvæðinu	%	-	87,7	90,2	80,6	83,7
Hlutfall á landsbyggðinni	%	-	12,3	9,8	19,4	16,3
Fræðsla fyrir starfsfólk (GRI: 404-1)						
	Einingar	2017	2018	2019	2020	2021
Meðaltími fræðslu í heild	klst.	-	7	20	6,4	7,1
Konur	klst.	-	8	22	8	8,4
Karlar	klst.	-	6	17	3,7	5,2
Stjórnendur	klst.	-	12	36	13,6	13
Starfsfólk	klst.	-	6	16	5,5	6,4
Jafnrétti og aðgerðir gegn mismunun (F6 UNGC-P6 GRI: 406-1.a)						
Jafnréttisstefna	já/nei	Já	Já	Já	Já	Já
Stefna gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi	já/nei	-	Já	Já	Já	Já
Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi*	fjöldi	-	3	2	2	1
* Fjöldi mála sem voru tekin til skoðunar og/eða formleg kvörtun lögð fram						
Heilsa og öryggi starfsfólks (F7, F8 SDG 3 GRI: 403-1)						
Slys á vinnustað og til og frá vinnu	fjöldi	0	2	7	6	3
Heilsuæðisvarði	%	96,30%	96,30%	96%	96,80%	96,6%
Barna- og nauðungarvinna (F9 GRI: 103-2 SDG: 8 UNGC: P7)						
Stefna gegn barna- og/eða nauðungarvinnu?	já/nei	-	-	-	Nei	Nei
Mannréttindi (F10 UNGC-P1, P2 SDG 4, 10, 16)						
Mannréttindi sem hluti af jafnréttisstefnu	já/nei	-	Já	Já	Já	Já

Skýringar á tilvísunum

U, F og S eru vísanir í atriði tengd umhverfi (Environment), félagslegum báttum (Social) og stjórnarháttum (Governance) sem kveðið er á um í leiðbeiningum **Nasdaq** á Norðurlöndunum.

GRI stendur fyrir **Global Reporting Initiative**. Aðferðafræði GRI hjálpar fyrirtækjum og stofnunum að greina, safna og birta upplýsingar um efnahagsleg, umhverfisleg og samfélagsleg áhrif af starfsemi sinni.

UNGC stendur fyrir **United Nations Global Compact**. Með þátttöku í Global Compact skuldbinda fyrirtæki eða stofnanir sig til að vinna að tíu grundvallarviðmiðum Sameinuðu þjóðanna er varða samfélagsábyrgð og styðja helstu markmið Sameinuðu þjóðanna.

SDG vísar til **heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna** um sjálfbæra þróun. Heimsmarkmiðin voru samþykkt af fulltrúum allra aðildarríkja Sameinuðu þjóðanna í september árið 2015. Heimsmarkmiðin eru 17 talsins með 169 undirmarkmiðum. Í þessari töflu er vísað til yfirmarkmiðanna.

Aðferðafræði við umhverfisuppgjör

Við útreikninga á umhverfisuppgjöri Arion banka er stuðst við „The Greenhouse Gas Protocol“ sem er stöðluð aðferðafræði sem innleidd hefur verið af fjölda fyrirtækja um allan heim með góðum árangri. Arion banki hefur lagt áherslu á að loftslagsverkefnið sé unnið innan ramma þeirra innlendu og alþjóðlegu laga og reglugerða sem snúa að umhverfismálum.

Á myndinni hér fyrir neðan er aðferðafræðinni lýst en samkvæmt henni er gert ráð fyrir að losun gróðurhúsalofttegunda (GHL) eigi sér stað í þremur þrepum. Í megindráttum myndast losun vegna flutnings á aðföngum til fyrirtækis, vegna eigin starfsemi fyrirtækis og vegna flutnings á vörum og þjónustu frá fyrirtæki. Þrepin innihalda þrjár tegundir umfanga sem skiptast í bein og óbein áhrif.

