

# Sjálfbærni- skýrsla

2019





## KÁRSNESSKÓLI

# Hönnun fyrir Svansvottun

Kópavogur mun á næstu árum reisa nýjan Kársnesskóla en nýja skólabyggingin mun hýsa grunn- og leikskóla. Nýr Kársnesskóli verður 5.750 m<sup>2</sup> á þremur hæðum þar sem burðarvirki skólans verður úr krosslímdum timbureiningum (KLT). Nýr Kársnesskóli mun að framkvæmd lokinni hljóta norræna Svansmerkið fyrir umhverfsvæna hönnun og efnisval og verður þar með fyrsti skólinn á Íslandi til að hljóta Svansmerkið. Mannvit sá um alla verkfræðihönnun á verkinu, verkefnastjórnun, burðarþol, lagnir- og loftræsingu, rafmagn, hljóðvist og brunahönnun ásamt því að veita ráðgjöf vegna Svansvottunar til Kópavogs.

Mynd: Batteríð





HAFNARFJÖRÐUR

# Rammaskipulag

Nýtt rammaskipulag fyrir Flensborgarhöfn og Óseyrarsvæði er niðurstaða úr sameiningu tveggja tillagna í hugmyndasamkeppni fyrir Hafnarfjarðarbæ og Hafnarfjarðarhöfn. Hryggjarstykkið á Flensborgarhöfn er vistgatan, þar sem fótgangandi og hjólandi hafa forgang á meðan hæg bílaumferð er víkjandi. Gatan tengir mismunandi svæði og starfsemi saman, s.s. Siglingaklúbbinn Þyt, dráttarbraut, Íshúsið, Hafnartorgið og biðstöð Borgarlínu. Á svæðinu verða 600-900 íbúðir fyrir u.þ.b. 1.500 - 2.500 íbúa. Gert er ráð fyrir allt að 80.000 m<sup>2</sup> í atvinnuhúsnæði á svæðinu í heild. Mannvit var ráðgjafi arkitektastofanna Vantspijker & partners, Kjellgren Kaminsky Architecture og Mareld landskapsarkitekter, sem unnu sameiginlega að rammaskipulaginu. Mannvit veitti ráðgjöf tengt samgöngum á svæðinu.



**GUÐLAUG**

# Umhverfis- verðlaun

Guðlaug, heit laug í grjótvörn fyrir opnu hafi við Langasand á Akranesi, hlaut umhverfisverðlaun Ferðamálstofu árið 2019. Mannvirkið er hið fyrsta sinnar tegundar hér á landi og fellur vel að þörfum útivistarsvæðisins við Langasand. Verðlaunin eru veitt fyrir verkefni sem samræmast umhverfisstefnu Ferðamálstofu og áherslum Framkvæmdasjóðs ferðamannastaða um sjálfbæra þróun, gæði hönnunar og skipulag.

Guðlaug hefur notið mikilla vinsælda en um 30 þúsund gestir heimsóttu laugin árið 2019. Hönnunin var unnin af Basalt arkitektum og Mannvit. Mannvit sá um gerð útboðsgagna og hafði umsjón með útboði, auk hönnunar burðarþols, raflagna, lagna og stjórnkerfis og ráðgjafar á framkvæmdatíma.

*Ljósmynd: Akraneskaupstaður*





## ORKUREITURINN

# BREEAM vottun

Mannvit vinnur að BREEAM Communities vottun á 2,7 ha svæði sem markast af Suðurlandsbraut, Grensásvegi, Ármúla og nýrri götu, Orkumúla, sem tengir Suðurlandsbraut og Ármúla. Skipulagsgerðin felst í enduruppbyggingu á því svæði þar sem Orkuhúsið stendur núna. Fyrirhugað er að þar verði blandað hverfi með íbúðum, skrifstofum, verslunum og þjónustu. Þannig getur skapast spennandi borgarumhverfi með iðandi mannlífi frá morgni til kvölds. Mannvit er með réttindi til vottunar skv. BREEAM matskerfinu en það er nýtsamlegt verkfæri samhliða skipulagsgerð sem nokkurskonar leiðarvísir að vistvænu markmiði. Mannvit vinnur einnig að BREEAM Communities vottun þriggja annarra svæða á höfuðborgarsvæðinu.

*Mynd: ALARK*

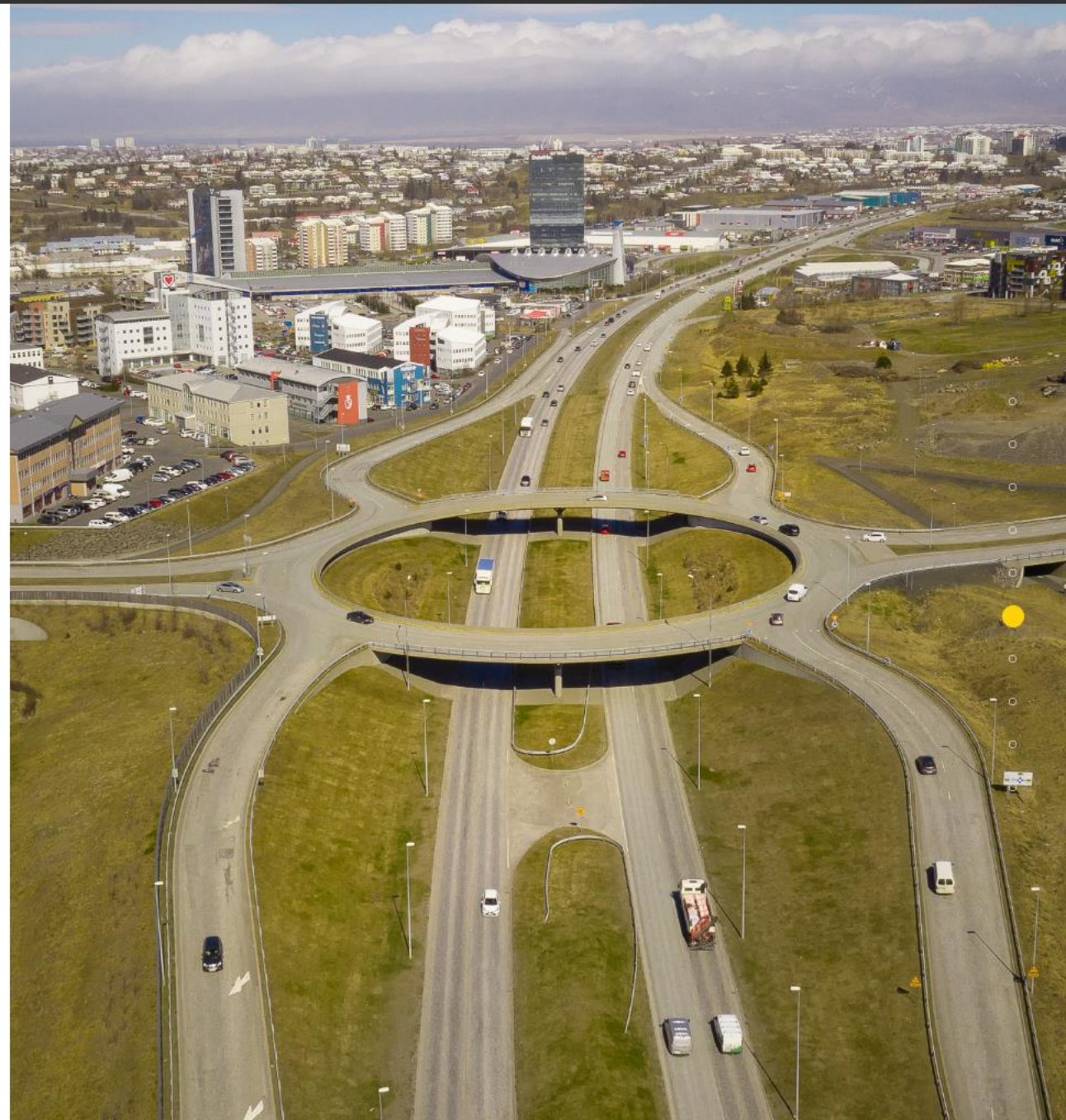




**HÖFUÐBORGARSVÆÐIÐ**

# Nýtt samgöngulíkan

Mannvit, í samstarfi við COWI, hefur þróað nýtt umferðarlíkan fyrir höfuðborgarsvæðið. Helsta nýjungin er að líkanið gerir ráð fyrir fjölbreyttum ferðamátum þar sem er greint og spáð fyrir umferð bíla, farþega almenningsgangna, þ.m.t. Borgarlínu og umferð hjólandi. Líkanið verður m.a. notað til að greina áhrif skipulagsbreytinga og framkvæmda á ferðavenjur. Niðurstöðurnar verða einnig notaðar til loftslagsútreikninga.





## ÁLFSNES

# Metan eldsneyti

Mannvit hefur frá upphafi verið ráðgjafi SORPU bs. við framleiðslu og nýtingu metans sem unnið er í Álfsnesi. Árið 2019 kom Mannvit að ýmsum verkefnum til að styrkja og bæta gasvinnsluferfi SORPU. Þeirra á meðal voru uppsetning nýs áfyllingarkerfis fyrir flutningsfleti í Álfsnesi og undirbúningur að tengingu GAJA, nýrrar gas- og jarðgerðarstöðvar SORPU, við gashreinsistöðina. Auk þessa sá Mannvit um greiningu á ýmsum kostum til nýtingar metans, meðal annars flutning og sölu metans til iðnfyrirtækja og áætlun um metanlögn fyrir Strætó bs. Loks má nefna að Mannvit annaðist áhættumat, viðhaldsúttekt og prófun á metanlögn Veitna sem liggur frá Álfsnesi að Bildshöfða.



## KÓPAVOGSBÆR

# Heimsmarkmið SP samþætt aðalskipulagi

Kópavogsbær hefur innleitt heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun í stefnu sína. Í aðdraganda endurskoðunar á aðalskipulagi Kópavogs var því ákveðið að horfa til þeirra um sjálfbæra þróun þegar stefnumið skipulagsins voru rýnd og yfirfarin. Mannvit stýrði vinnustofum með helstu hagaðilum Kópavogs þar sem lagt var mat á helstu áhrif aðalskipulagsins á heimsmarkmiðin. Niðurstöður þeirra voru síðan nýttar við þessa endurskoðun.





**HELLISHEIÐI**

# Kolefnisföngun

Mannvit vinnur að uppbyggingu á Hellisheiði þar sem ný tækni frá Climeworks er notuð til að fanga koltvísýring úr andrúmslofti. Climeworks hefur þróað þessa tækni til að endurheimta koltvísýring, CDR (Carbon Dioxide Recovery), frá árinu 2009. Koltvísýringurinn er síðan seldur eða dælt niður í bergið á Hellisheiði þar sem hann steingerist. Mannvit kom einnig að þróunarvinnu tækninnar við niðurdælingu koltvísýrings í gegnum verkefni sem ber heitið CarbFix. Öll vinna og ráðgjöf Mannvits vegna aðstöðunnar á Hellisheiði er unnin fyrir Climeworks og Orku náttúrunnar.

*Ljósmynd: Climeworks tæknilausn*


**3** VISA OG VILJIAN

**11** SJÁLFRKAR BIRKIR OG SAMFÉLAG

**13** VINDUN JARÐARINNAR




# Vetnisstöðvar

Mannvit sá um hönnun á aðstöðu fyrir vetnisstöðvar til að framleiða og afgreiða vetni á ökutæki. Um er að ræða vetnisframleiðslustöð Orku náttúrunnar á Hellisheiði og afgreiðslustöð Orkunnar við Miklubraut. Áður höfðu verið settar upp afgreiðslustöðvar fyrir vetni að Fitjum í Reykjanesbæ og við Vesturlandsveg í Reykjavík en Mannvit sá einnig um hönnun á aðstöðu fyrir þessar stöðvar. Að ýmsu er að hyggja við uppsetningu vetnisstöðva, meðal annars brunavörnum, áhættumati og öryggi, tengingu rafmagns, aðkomu og aðgengi. Mannvit annaðist einnig byggingarstjórnun.





## Ávarp forstjóra

Örn Guðmundsson



---


### Skuldbinding til framtíðar

*Við finnum fyrir áhuga á sjálfbærni hjá viðskiptavinum og hagsmunaaðilum og sem eitt af stærri fyrirtækjum landsins í hönnun og ráðgjöf gegnum við mikilvægu samfélagslegu hlutverki.*




Mannvit leggur áherslu á að sjónarmið sjálfbærni séu samofin allri starfsemi fyrirtækisins, stefnumótun og daglegum ákvörðunum. Við viljum sýna gott fordæmi með því að vera leiðandi á sviði sjálfbærrar þróunar og hreyfiafl til ábyrgðar í verki. Við höldum áfram að styðjast við alþjóðleg viðmið um umhverfis- og félagslega þætti og stjórnarhætti í rekstri og í ár birtum við í fyrsta sinn upplýsingar samkvæmt UFS vísun Nasdaq.

Við styðjum við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna (SD). Á árinu 2019 voru settar á laggirnar vinnustofur um heimsmarkmið SD með öllu starfsfólki Mannvits þar sem hvert svið valdi sínar áherslur. Niðurstaðan var að fyrirtækið í heild mun leggja áherslu á 14 af 17 heimsmarkmiðum SD.



***„Við finnum fyrir áhuga á sjálfbærni hjá viðskiptavinum og hagsmunaaðilum og sem eitt af stærri fyrirtækjum landsins í hönnun og ráðgjöf gegnum við mikilvægu samfélagslegu hlutverki.“***





Umhverfið okkar er sífellt að þróast í nýjar áttir sem felur í sér spennandi tækifæri en jafnframt ógnir sem vert er að huga að. Við finnum fyrir áhuga hjá viðskiptavinum og hagsmunaaðilum á sjálfbærni og sem eitt af stærri fyrirtækjum landsins í hönnun og ráðgjöf gegnum við mikilvægu samfélagslegu hlutverki. Við teljum því nauðsynlegt að endurmeta í sífellu hvar við getum gert betur og leggja línurnar fyrir framtíðina. Við nálgumst öll verkefni með sjálfbærni að sjónarmiði og hugum meðal annars að því að draga eins og kostur er úr neikvæðum áhrifum á umhverfi og samfélag, nýta auðlindir á ábyrgan hátt, takmarka losun gróðurhúsalofttegunda og skapa öruggar, visthæfar og hagkvæmar lausnir fyrir viðskiptavinum sem skila þeim ábata til framtíðar.

Framundan eru spennandi en krefjandi tímar. Starfsfólk okkar er samhentur hópur sem sinnir störfum sínum af mikilli fagmennsku. Ég er þess fullviss að þau muni leggja sig í hvívetna fram um að veita afburða þjónustu til viðskiptavina okkar og hagsmunaðila og þannig getum við öll lagt okkar af mörkum í fjárfestingu framtíðarinnar.





## Jákvæð þróun í umhverfismálum

---

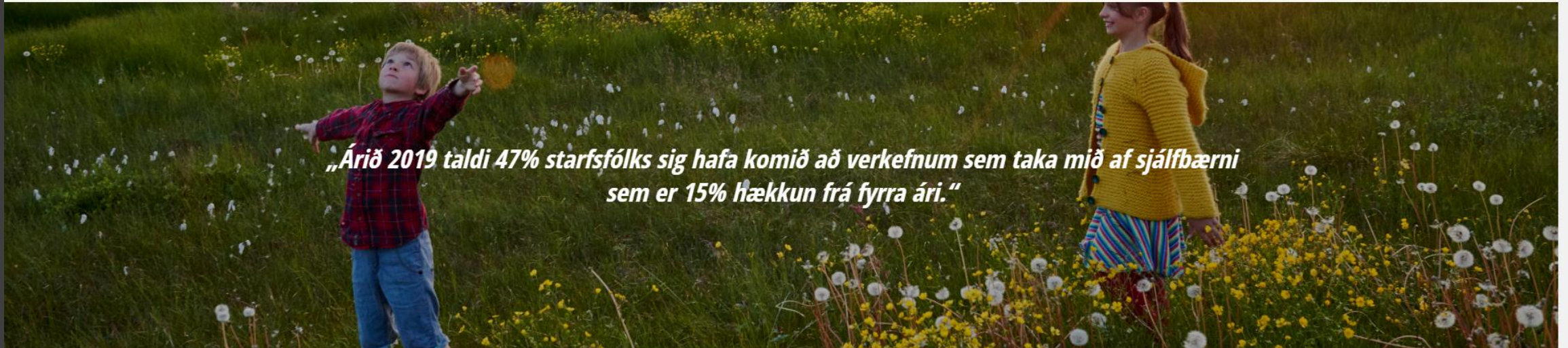
*Eitt af helstu markmiðum Mannvits í umhverfismálum er að draga úr sóun auðlinda í rekstri fyrirtækisins og ná kolefnishlutleysi. Árlega eru sett metnaðarfull markmið um notkun auðlinda og losun gróðurhúsalofttegunda í rekstri fyrirtækisins. Mannvit er með vottað umhverfisstjórnkerfi samkvæmt ISO 14001 og hefur til samræmis við það sett sér umhverfisstefnu og vaktar þýðingarmikla umhverfisþætti.*



Árið 2019 dróst heildarlosun gróðurhúsalofttegunda í rekstri fyrirtækisins saman um 3% frá fyrra ári en meðallosun á starfsgildi jókst lítillega. Til móts við þá losun sem ekki næst að draga úr, kolefnisjafnar Mannvit hluta af losun sinni í samstarfi við Kolvið og Votlendissjóð. Rafmagnsnotkun fyrirtækisins dróst saman um 5% en jókst lítillega á hvert starfsgildi. Þá dróst eldsneytisnotkun á bílum fyrirtækisins saman um 17% fyrir hvern ekinna kílómetra þó fjöldi ekinna kílómetra stæði í stað frá fyrra ára. Umhverfisvænir bílar eru 19% af bílaflota fyrirtækisins.



*„Árið 2019 taldi 47% starfsfólks sig hafa komið að verkefnum sem taka mið af sjálfbærni sem er 15% hækkun frá fyrra ári.“*



---

68%

Endurvinnsluhlutfall

---

19%

Bílar Mannvits  
umhverfisvænir

---

28%

Starfsfólk Mannvits  
á samgöngustyrk

---

29%

Minni matarsóun

---

3%

Minni kolefnislosun

Mannvít nálgast verkefni með sjálfbærni að sjónarmiði. Dregið er eins og hægt er úr neikvæðum áhrifum á umhverfi og samfélag. Hugað er að því að nýta auðlindir á ábyrgan hátt, takmarka losun gróðurhúsalofttegunda og skapa öruggar, visthæfar og hagkvæmar lausnir fyrir viðskiptavinum sem skilar ábata til framtíðar. Árið 2019 taldi 47% starfsfólks sig hafa komið að verkefnum sem taka mið af sjálfbærni sem er 15% hækkun frá fyrra ári. Það staðfestir að Mannvít er á réttri braut og verður sömu stefnu fylgt áfram.

---

***"Við ætlum að halda áfram að innleiða sjálfbærni í ráðgjöf og hönnun"***

Fyrirtækið er ekki með virkt loftslagseftirlit eða stjórn á loftslagsáhættu en leggur upp með að öll ráðgjöf og hönnun sem Mannvít veitir viðskiptavinum sínum taki mið af sjálfbærni og þar með mögulegum áhrifum loftslagsbreytinga. Fyrirtækið er árlega með fjölda þróunarverkefna í gangi innanhúss sem meðal annars taka á orkuskiptum og bættri nýtingu auðlinda



## ESG frammistöðuvísar

| Vísir | Mælikvarði  | 2019    | 2018    |
|-------|---|---------|---------|
| E1.   | Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 1 - tCO2 ígildi                                       | 75,8    | 75,1    |
| E1.   | Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 2 - tCO2 ígildi                                       | 6,3     | 6,3     |
| E1.   | Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 3 - tCO2 ígildi                                       | 82,6    | 87,7    |
| E2.   | Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð - tCO2/starfsgildi                   | 0,79    | 0,75    |
| E2.   | Heildarlosun lofttegunda annarra en gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð               | á.e.v.  | á.e.v.  |
| E3.   | Heildarmagn beinnar orkunotkunar - MWst   | á.e.v.  | á.e.v.  |
| E3.   | Heildarmagn óbeinnar orkunotkunar - MWst  | 710,7   | 750,0   |
| E4.   | Bein heildarorkunotkun miðað við úttaksstærð - MWst   | 3,4     | 3,3     |
| E5.   | Hlufall orkunotkunar eftir tegund orkuframleiðslu í prósentum                                 | 28%/72% | 28%/72% |
| E6.   | Heildarmagn af vatni sem er notað - m3  | 29.574  | 32.753  |
| E6.   | Heildarmagn af vatni sem er endurheimt - m3   | 0,0     | 0,0     |
| E7.   | Fylgir fyrirtækið þitt formlegri umhverfisstefnu? Já/Nei                                      | Já      | Já      |
| E7.   | Fylgir fyrirtækið þitt tilteknum stefnum fyrir úrgang, vatn, orku og/eða endurvinnslu? Já/Nei | Já      | Já      |
| E7.   | Notast fyrirtækið þitt við viðurkennt orkustjórnunarkerfi? Já/Nei                             | Nei     | Nei     |
| E8.   | Hefur stjórn þín eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei                  | Nei     | Nei     |
| E9.   | Hefur æðsta stjórnunarteymi þitt eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei  | Nei     | Nei     |
| E10.  | Heildarfjármagn sem árlega er fjárfest í loftslagstengdum innviðum, seiglu eða vörupróun      | á.e.v.  | á.e.v.  |

\* á.e.v.: Á ekki við

## Stuðlum að sjálfbærnu samfélagi

---

*Mannvit leggur metnað í að vera góður vinnustaður þar sem starfsfólki líður vel og hugað er að andlegri og líkamlegri heilsu fólks. Á árinu 2019 var reglulega fræðsla um málefni tengd andlegri og líkamlegri vellíðan sem og árleg heilsufarsskoðun starfsfólks.*

Mannvit hvetur starfsfólk sitt til heilsueflingar, m.a. með styrk fyrir líkamsrækt og samgöngur. Alls nýttu 60,9% starfsfólks sér líkamsræktarstyrk á árinu. Starfsfólk hefur að auki frumkvæði að því að bjóða upp á m.a. bootcamp, hlaup, hjól, golf og sumarleyfisgönguferðir um náttúruperlur Íslands. Einnig er vert að nefna að hjólahópur Mannvits hefur tekið þátt í WOW Cyclothon fjögur ár í röð.



60%

Nýttu sér líkamsræktarstyrk  
Betur má ef duga skal



4 wow ár

WOW Cyclothon  
fjögur ár í röð

„Við höfum lagt áherslu á að auka upplýsingaflæði innan fyrirtækisins“

75%

Karlmenn

25%

Konur

15

Fræðsluerindi  
til starfsfólks

0%

Vinnuslysatíðni

88%

Viðskiptavinum þótti viðmót  
starfsfólks fremur eða mjög gott

Mannvit hlaut jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍTS 85 og jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins í árslok 2018. Mannvit hefur sett sér metnaðarfull markmið og framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum þar sem unnið er að því að tryggja starfsfólki jöfn tækifæri og útrýma mismunun í hvaða formi sem hún birtist. Árlega fer fram jafnlaunaúttekt og voru niðurstöður ársins 2019 þannig að grunnlaun karla voru 0,18% hærrí en kvenna en þegar skoðuð voru heildarlaun var munurinn 0,36% konum í óhag.

---

## **„Við ætlum að jafna kynjaskiptingu þeirra sem koma fram fyrir hönd Mannvits.“**

Á árinu 2019 voru 12 ráðnir til starfa og var starfsmannavelta 16%. Mannvit leggur áherslu á að vera fjölskylduvænn vinnustaður með sveigjanlegan vinnutíma og stuðning við barnafjölskyldur en alls fóru 14 einstaklingar í fæðingarorlof á árinu og komu 13 til baka til vinnu að orlofi loknu. Lögð var vinna í að auka fræðsluerindi og upplýsingagjöf til starfsfólks á árinu og voru í heildina haldin yfir 15 erindi innanhúss, bæði fagleg erindi sem og önnur áhugaverð erindi, t.d. tengd heilsuefningu og nýsköpun og þróun. Vinnustofurnar um heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna með starfsfólki Mannvits fóru fram í ársbyrjun og settu þær tóninn fyrir hvaða markmið hvert svið og fyrirtækið í heild tileinkar sér.



## ESG frammistöðuvísar

| Vísir | Mælikvarði  | 2019                       | 2018                       |
|-------|---|----------------------------|----------------------------|
| S1.   | Hlutfall heildarlaunagreiðslu forstjóra og miðgildis heildarlauna - greiðsiur til starfsfólks í fullu starfi                              | 2,99                       | á.e.v.                     |
| S1.   | Er þetta hlutfall sett fram af fyrirtæki þínu í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei   | Nei                        | Nei                        |
| S2.   | Hlutfall miðgildis launagreiðslna karla og miðgildis launagreiðslna kvenna  | 1,3                        | á.e.v.                     |
| S3.   | Árleg breyting starfsfólks í fullu starfi, í prósentum *allt starfsfólk - ekki gerður greinamunur á fullu starfi og lægra starfshlutfalli | 16,4%                      | 10,5%                      |
| S3.   | Árleg breyting starfsfólks í hlutastarfi, í prósentum   | á.e.v.                     | á.e.v.                     |
| S3.   | Árleg breyting verktaka og/eða ráðgjafa, í prósentum  | á.e.v.                     | á.e.v.                     |
| S4.   | Kynjahlutfall innan fyrirtækisins, í prósentum  | KK 75,5%<br>/ KVK<br>24,5% | KK 77,6%<br>/ KVK<br>22,4% |
| S4.   | Kynjahlutfall í byrjunarstörfum og næsta starfsmannalagi fyrir ofan, í prósentum (stjórnendur)  | KK 75,2%<br>/ KVK<br>24,8% | KK 77,3%<br>/ KVK<br>22,7% |
| S4.   | Kynjahlutfall í störfum í efsta starfsmannalagi og sem framkvæmdastjórar, í prósentum (sérfræðingar og fagfólk)                           | KK 83,3%<br>/ KVK<br>16,7% | KK 83,8%<br>/ KVK<br>16,2% |
| S5.   | Prósenta starfsfólks í hlutastarfi  | 4,5%                       | 5,1%                       |
| S5.   | Prósenta þeirra sem eru í verktöku og/eða ráðgjöf   | á.e.v.                     | á.e.v.                     |
| S6.   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu er varðar kynferðislegt áreiti og/eða jafnrétti? Já/Nei   | Já                         | Já                         |
| S7.   | Tíðni slysatengdra atvika miðað við heildartíma vinnuafsins í prósentum   | 0,0                        | 0,0                        |
| S8.   | Fylgir fyrirtækið þitt starfstengri heilsustefnu og/eða hnattrænni stefnu um heilsu og öryggi? Já/Nei                                     | Nei                        | Nei                        |
| S9.   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu gegn barna- og/eða nauðungarvinnu? Já/Nei   | Já                         | Já                         |
| S9.   | Ef já, nær stefnan gegn barna- og/eða nauðungarvinnu einnig til birgja og seljenda? Já/Nei  | Nei                        | Nei                        |
| S10.  | Fylgir fyrirtækið þitt mannréttindastefnu? Já/Nei   | Já                         | Já                         |

\* á.e.v.: Á ekki við

## Ábyrgð í verki

Mannvit er alþjóðlegt ráðgjafarfyrtæki í verk- og tæknifræði á sviði orku, iðnaðar og mannvirkja. Það starfrækir samþætt stjórnkerfi sem tekur mið af stöðlunum ISO 9001 um gæðastjórnun, ISO 14001 fyrir umhverfisstjórnun og OHSAS 18001 um stýringu öryggis og vinnuverndar. Mannvit byggir samkeppnisforskot sitt á öflugum mannauði og samfélagsábyrgð sem er samofin öllum rekstri fyrirtækisins.



Stjórnarhættir Mannvits eru í samræmi við lög um hlutafélög nr. 2/1995, leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja sem Viðskiptaráð, Nasdaq Iceland hf. og Samtök atvinnulífsins hafa gefið út, samþykktir og starfsreglur stjórnar. Engar undirnefndar stjórnar eru starfræktar.

Fimm manna aðalstjórn félagsins var kosin á aðalfundi í maí 2019. Hún er skipuð þremur körlum og tveimur konum og uppfyllir þar með ákvæði 63. gr. hlutafélagalaga um kynjahlutföll í stjórn. Samsvarandi ákvæði er að finna í samþykktum félagsins. Formaður stjórnar er karlmaður. Tveir varamenn eru í stjórn félagsins, karl og kona. Framkvæmdastjórn fyrirtækisins er skipuð fimm aðilum, þremur körlum og tveimur konum. Forstjórinn er karlmaður. Mannvit hlaut jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og heimild Jafnréttisstofu til að nota jafnlaunamerki í árslok 2018.



JAFNLAUNAVOTTUN  
2019 - 2022

### *Mannvit hefur hlotið jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85*

Stjórn Mannvits leggur ríka áherslu á að viðhalda góðum stjórnarháttum enda hafa góðir stjórnarhættir áhrif á rekstrarafkomu fyrirtækisins og stuðla að bættum vinnubrögðum og betri samskiptum við hagsmunaaðila. Stjórn hefur sett sér starfsreglur þar sem helstu verkefni og valdsvið stjórnar og forstjóra eru skilgreind. Þar er m.a. að finna hvernig stjórn skiptir með sér verkum, reglur um fundarskóp, fundargerðir og hæfi stjórnarmanna til þátttöku í afgreiðslu mála, reglur um þagnarskyldu, upplýsingagjöf gagnvart stjórn og ákvörðunarvald stjórnar. Starfsreglur stjórnar eru endurskoðaðar árlega. Starfsáætlun stjórnar, sem gerð er fyrir hvert rekstrarár, skapar traust á milli stjórnar og hluthafa og spornar gegn ómarkvissum aðgerðum.

**0,18%**

Mismunur grunnauna  
í jafnlaunaúttekt



**40%**

Hlutfall kvenna  
í stjórn Mannvits



*„Stjórn hefur sett fram heildstæða áhættustefnu fyrir fyrirtækið og skilgreint helstu áhættuþætti í rekstri“*

## Innra eftirlit

Mannvit hefur skilgreint og kortlagt ferli fyrir allar meiriháttar ákvarðanir sem hugsanlegt er að fyrirtækið vilji grípa til við ákveðnar aðstæður. Ákveðin skilyrði þurfa að vera fyrir hendi þegar allar meiriháttar ákvarðanir eru teknar. Skilgreint er hver sé best fallinn til að taka ákvarðanir og að þær séu teknar á grundvelli bestu fánlegu upplýsinga á hverjum tíma. Það er grundvallaratriði í góðum stjórnarháttum Mannvits að allir þeir aðilar sem viðkomandi ákvörðun snertir séu upplýstir tímanlega um efni ákvörðunar og komi með viðeigandi hætti að ákvarðanatöku ef við á.

Stjórn hefur sett fram heildstæða áhættustefnu fyrir fyrirtækið og skilgreint helstu áhættuþætti í rekstri. Helstu áhættur fyrirtækisins eru mótaðilaáhætta, lausafjáraáhætta, rekstraráhætta og gjaldmiðlaáhætta. Mannvit skilgreinir sérstaka áhættumælikvarða og hefur framkvæmdastjórn reglulegt eftirlit með þeim til að greina breytingar á áhættu. Forstjóri upplýsir stjórn reglubundið um áhættur félagsins.

Mannvit hefur ekki látið framkvæma úttektir á þeim upplýsingum og gögnum sem fram koma í samfélagsskýrslu þessari og hefur ekki skilgreint sérstakt innra eftirlit á þessum atriðum.



---

## **„Við ætlum að endurskoða og uppfæra siðareglur Mannvits“**

Siðareglur Mannvits gilda um allt starfsfólk og stjórnendur og voru samþykktar af stjórn í október 2018.

Mannvit hefur ekki skilgreint sérstakar siðareglur birgja. Til að tryggja eins og hægt er að fyrirtækið eigi ekki í viðskiptum við aðila sem ekki virða stefnu fyrirtækisins varðandi mannréttind og siðferði eru ákvæði í útbodslýsingum og verksamningum félagsins þar sem verktakar lýsa því yfir og ábyrgjast að þeir virði réttindi starfsfólks síns og undirvertaka, eins og við á hverju sinni.

Mannvit fylgir lögum um persónuvernd eins og öðrum lögum sem gilda um starfsemi fyrirtækisins. Persónuverndarstefna Mannvits var samþykkt í júlí 2018 og er hún endurskoðuð reglulega. Stefna fyrirtækisins er að hún sé skýr og berorð um hvernig fyrirtækið safnar persónuupplýsingum og í hvaða tilgangi þær eru notaðar, í samræmi við fyrirmæli persónuverndarlaga, GDPR (General Data Protection Regulation).

## ESG frammistöðuvísar

| Vísir | Mælikvarði   | 2019   | 2018   |
|-------|--|--------|--------|
| G1.   | Hlutfall kvenna í stjórn í prósentum (samanborið við karla)  | 40%    | 40%    |
| G1.   | Hlutfall kvenna í formennsku nefnda í prósentum (samanborið við karla)   | á.e.v. | á.e.v. |
| G2.   | Bannar fyrirtækið forstjóra að sinna stjórnarformennsku? Já/Nei  | Nei    | Nei    |
| G2.   | Hlutfall óháðra stjórnarmanna í prósentum  | 0%     | 0%     |
| G3.   | Fá framkvæmdastjórar formlegan kaupauka fyrir að ná árangri á sviði sjálfbærni? Já/Nei                         | Nei    | Nei    |
| G4.   | Hlutfall starfsfólks fyrirtækisins sem fellur undir almenna kjarasamninga                                      | 90,9%  | á.e.v. |
| G5.   | Ber seljendum þínum eða birgjum að fylgja siðareglum? Já/Nei   | Nei    | Nei    |
| G6.   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um siðferði og/eða aðgerðir gegn spillingu? Já/Nei                               | Já     | Já     |
| G6.   | Ef já, hve hátt hlutfall vinnuafsisins þíns hefur formlega vottað að það fylgi stefnunni, í prósentum?         | 0%     | 0%     |
| G7.   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um persónuvernd? Já/Nei  | Já     | Já     |
| G7.   | Hefur fyrirtækið þitt hafist handa við að fylgja GDPR reglum? Já/Nei   | Já     | Já     |
| G8.   | Gefur fyrirtækið þitt út sjálfbærnisráskýrslu? Já/Nei  | Já     | Já     |
| G8.   | Er gögn um sjálfbærni að finna í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei   | Nei    | Nei    |
| G9.   | Veitir fyrirtækið þitt upplýsingar um sjálfbærni til viðurkenndra aðila með skipulögðum hætti? Já/Nei          | Nei    | Nei    |
| G9.   | Leggur fyrirtækið þitt áherslu á tiltekin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun (UN SDGs)? Já/Nei | Já     | Já     |
| G9.   | Setur fyrirtækið þitt markmið og gefur skýrslu um framvindu heimsmarkmiða SP? Já/Nei                           | Já     | Já     |
| G10.  | Er upplýsingagjöf þín um sjálfbærni tekin út eða sannreynd af þriðja aðila? Já/Nei                             | Nei    | Nei    |

\* á.e.v.: Á ekki við





---

## Sjálfbærni og samfélagsábyrgð

*Við leggjum áherslu á að sýna gott fordæmi í rekstri okkar og viljum vera leiðandi fyrirtæki á sviði sjálfbærni og samfélagsábyrgðar.*

Við höldum áfram að vinna eftir viðmiðum Global Compact og tileinkum okkur markmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun við stefnumörkun og markmiðasetningu. Á hvert setjum við okkur metnaðarfull markmið á sviði sjálfbærni og samfélagsábyrgðar og birtum árangur síðasta árs. Við teljum mikilvægt að vera í góðum samskiptum við fjölbreytta hagsmunaaðila fyrirtækisins og er útgáfa sjálfbærnisráðsliðs liður í því að miðla áherslum Mannvits til bæði innri sem ytri hagsmunaaðila.



**Heimsmarkmið SP um sjálfbæra þróun**





3 HEILSA OG VELJAN

12 AFRRI  
NETOLA

4 MENNTA  
FYRIR ALLA

5 JAKNETTI  
KJALNA

15 LIF Á  
LANDI

11 SÁLFBARAR  
SAMFÉLAG

7 SÁLFBAR  
ORGA

14 LIF  
VATNI

8 BÍÐA  
VIRKNI  
OG VAXDAGUR

16 FRIÐUR OG  
RETTLEGI

9 VÍSISÞUNDR  
ÞVISSINGI

6 BÆRTI  
VATNI OG  
SALÞVINGASTIGA

13 VERNUN  
JARÐARNA

17 AHAÐGÆÐ  
SAMUNNA





## Mannvit leggur áherslu á 14 af 17 heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun



Mannvit leggur áherslu á að skapa heilnæmt umhverfi og góða innivist í þeim hönnunarverkefnum sem fyrirtækið kemur að. Samhliða því stuðlar Mannvit að góðri heilsu starfsfólks með hinum ýmsu verkefnum og styrkjum.



Mannvit byggir rekstur sinn á hugviti starfsfólks, leggur áherslu á fræðslu tengda sjálfbærni og býður upp á endurmenntun auk þess að vera með fjölda opinna kynninga til að miðla þekkingu sérfræðinga sinna og bjóða nemum starfsnám.



Jafnrétti kynjanna og jafnræði hefur verið stefna fyrirtækisins í lengri tíma. Mannvit hafnar allri mismunun og stuðlar að fjölskylduvænum vinnustað.



Mannvit kemur að hönnun og ráðgjöf veitumannvirkja og mælingu vatnsgæða sem miðar að því að tryggja heilnæmt vatn og draga úr líkum á mengunarslysum.



Mannvit leggur hugvit og þekkingu til framleiðslu endurnýjanlegrar orku og hefur komið að hönnun fjölda vatns- og jarðvarmavirkjana, bæði hérlendis sem erlendis. Mannvit leggur sitt af mörkum til framleiðslu hreinnar orku frá endurnýjanlegum orkugjöfum.



Mannvit velur starfsfólk byggt á hæfileikum, metnaði og persónueinkennum. Mannvit hvetur starfsfólk sitt til að sýna frumkvæði og koma með nýjar hugmyndir að verkefnum.



9 NÝSKÖPUN OG  
UPPBYGGING



Mannvit leggur áherslu á nýsköpun og þróun í starfsemi sinni. Með öflugri nýsköpun vill fyrirtækið geta mætt þörfum framtíðarinnar með sjálfbærum hætti.

11 SJÁLFBÆRAR  
BORGIR OG  
SAMFÉLÖG



Mannvit veitir ráðgjöf sem stuðlar að aukinni sjálfbærni samfélagsins og horfir til nýrra leiða í mannvirkjagerð og samgöngum. Þá kemur Mannvit að BREEAM sjálfbærnivottun fyrir skipulag

12 ÁBYRG  
NEYSLA



Í allri hönnun Mannvits er hugað að notkun auðlinda og að takmarka úrgang með það markmið að ýta undir ábyrga neyslu. Jafnframt horfir fyrirtækið í eigin barm og hugar að þessum atriðum í rekstri fyrirtækisins.

13 VERNDUN  
JARÐARINNAR



Mannvit leggur áherslu á að takmarka losun gróðurhúsalofttegunda frá rekstri fyrirtækisins sem og í verkefnum fyrirtækisins. Mannvit er áhættumiðað fyrirtæki og hugar að mögulegum breytingum í umhverfinu sökum loftslagsbreytinga við hönnun og ráðgjöf.

14 LÍF Í  
VATNI



Við efnisval, úrgangsméðhöndlun og hönnun veitumannvirkja er hugað að því að koma í veg fyrir mengun í sjó.

15 LÍF Á  
LANDI



Vernd, endurheimt og sjálfbær nýting vistkerfa er höfð að leiðarljósi við ráðgjöf. Mótvægisáðgerðir, sem eru lagðar til, leggja áherslu á endurheimt og sjálfbæra nýtingu vistkerfa.



16 FRIDUR OG  
RETTLÆTI



Framkvæmdastjórn Mannvits leggur áherslu á gagnsæi og ábyrgan rekstur þar sem mútum er hafnað og alþjóðlegum lögum og reglum er fylgt.

17 ALÞJÓÐLEG  
SAMVINNA



Samvinna og góð samskipti er besta leiðin til að ná árangri og stuðla að sjálfbærri þróun.