

2021

Sjálfbærniskýrsla



ORKUSKIPTI

Orkuskipti á framkvæmda-svæðum

Landsvirkjun hefur sett sér markmið um að vera kolefnishlutlaus árið 2025. Þá verði binding kolefnis a.m.k. jafn mikil og losun þess hjá fyrirtækinu. Orkuskipti og lægmörkun í notkun jarðefnaeldsneytis í framkvæmdaverkum eru hluti af aðgerðaáætlun Landsvirkjunar en Mannvit vann skýrsluna fyrir hönd Landsvirkjunar. Verkefnið stýður við heimsmarkmið 13 um aðgerðir í loftslagsmálum, markmið 12 um ábyrga neyslu og framleiðslu ásamt markmiði 7 um sjálfbæra orku. Áætlanir gera ráð fyrir að hægt verði að draga verulega úr notkun jarðefnaeldsneytis með því að skipta yfir í endurnýjanlega orkugjafa. Samhlíða þarf ákveðna uppbyggingu innviða til orkuskipta.

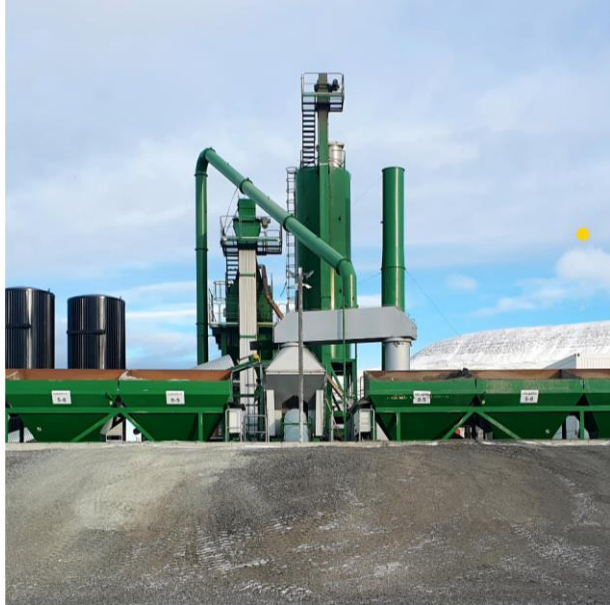


HYTING METANS

Metan í stað dísilolíu

Malbikstöðin mun skipta yfir á metanbrennara við framleiðslu á malbiki. Metanið kemur frá Sorpu og er unnið úr heimilissorpi höfuðborgarþéna. Malbikstöðin mun kaupa allt að milljón normalrúmmetrum (Nm³) af hreinsuðu metangasi á ári. Metangasið kemur í stað dísilolíu sem dregur umtalsvert úr kolefnisfótspori malbiksins. Kolefnissporið minnkar um allt að 2.700 tonn CO₂-gildi á ári. Þessi tækni við framleiðsluna stýður við heimsmarkmið 13 um aðgerðir í loftslagsmálum og markmið 12 um ábyrga neyslu og framleiðslu. Mannvit kom að allri verkfræðivinnu við undirbúning verkefnisins.

Ljósmynd: Malbikstöðin



GRÆN FJÁRMOGNUN

Kolefnisspor lánasafns

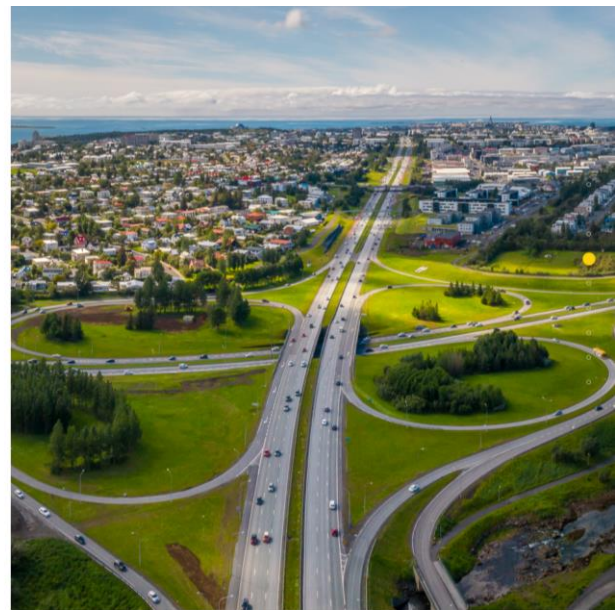
Arion banki fékk Mannvít til liðs við sig til að greina íbúðareignir í húsnæðislánasafni sínu og skilgreina viðmið um grænt húsnæði á Íslandi. Taka þau mið af kolefnisspori á framleiðslu- og byggingarstigi og á lífsferli bygginga. Einnig er horft til notkunar og nýtni orku, en það eru tveir þættir sem hafa helst áhrif á losun kolefnis á líftíma bygginga. Rétt væri að horfa einnig til fleiri þátta til að fá heildrænt yfirlit, svo sem almenningssamgöngur, lofslagsþol, úrgang og endurvinnsla. Verkefnið stýður við heimsmarkmið 11 um sjálfbærar borgir og samfélög og markmið 13 um verndun jarðar og aðgerðir í lofslagsmálum.



UMHVERFISVÆNNI BORG

Umferðarlíkan

Mannvít, í samstarfi við danska ráðgjafafyrirtækið COWI, þróaði nýtt umferðarlíkan fyrir höfuðborgarsvæðið. Helsta nýjungin er að líkanið gerir ráð fyrir fjölbreyttum ferðamátum þar sem er greint og spáð fyrir umferð hila, farþega almenningssamgangna, 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 lofslagsútreikninga. Samhæfð ferðamátaþjónusta (e. Mobility as a service) er að ryðja sér til rúms og jafnframt er gert ráð fyrir að sjálfskeyrandi tækni geti haft töluverð áhrif á samgöngur á næstu áratugum. Þannig má gera ráð fyrir verulegum breytingum í ferðamynstri íbúa á næstu árum og því þörf á verkfæri til að greina og meta áhrif þessara breytinga. Líkanagerðin stýður við heimsmarkmið 13 um aðgerðir í lofslagsmálum og markmið 11 um sjálfbærar borgir og samfélög.

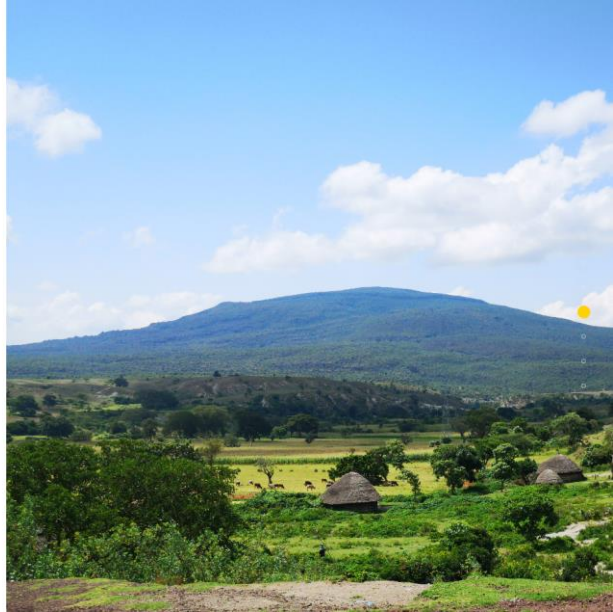


ENDURNYJANLEG ORKA

Jarðhitanyting Austur-Afríka

Geothermal Risk Mitigation Facility (GRMF) er jarðhitasjóður í Austur Afríku sem styrkir jarðhitaverkefni á frumstigi. Hlutverk sjóðsins er að aðstoða fyrirtæki í fyrstu skrefum jarðhitaverkefna. Sjóðurinn fjármagnar því bæði yfirborðsrannsóknir og boranir. Markmiðið er að styrkirnir fari til verkefna sem eru líkleg til að verða að virkjun.

Frá árinu 2014 hefur Mannvit verið tæknilegur ráðgjafi við þennan \$122 M.USD sjóð en 12 lönd í Austur Afríku geta sótt í sjóðinn. Á árinu 2021 var samningur um ráðgjöf endurnýjaður við Mannvit en sjóðurinn er fjármagnaður af þýska þróunarbankanum og fleiri alþjóðlegum stofnunum. Verkefnið styður við heimsmarkmið 7 um sjálfbæra orku, 11 um sjálfbærar borgir og samfélög og markmið 13 um verndun jarðar og aðgerðir í loftslagsmálum.

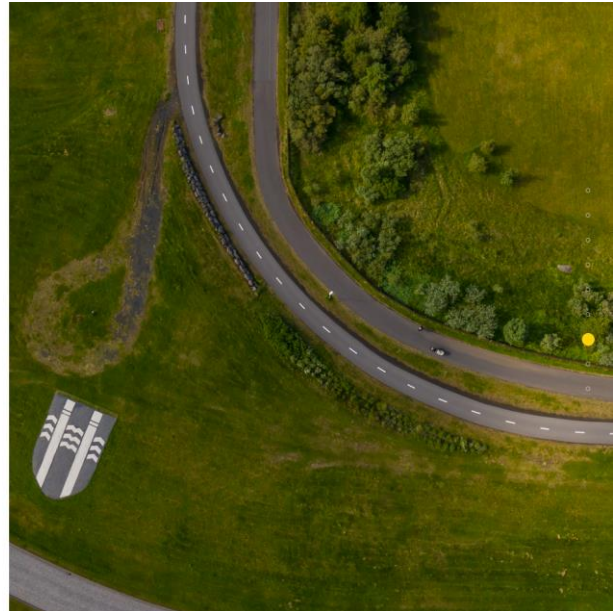


ENDURNYTING

Grænna malbik

Við gerð göngu- og hjólastígs við Suðurlandsbraut 68-74 var notað 20% endurunnið malbik auk þess sem allt uppgrafið efni úr stígstæðinu var notað í hljóðmanir á svæðinu og þannig dregið úr akstri og losun gróðurhúsalofttegunda. Er þetta verklag viðhaft í fjölmörgum öðrum stígum sem Mannvit hansar og setur í útbóð.

Endurunnið malbiksfræs er eingöngu notað í göngustíga, bílaplön og umferðarléttar götur til að uppfylla kröfur um magn og gæði steinefna ásamt asfalt prósentu malbiksins. Með þessu fyrirkomulagi er hægt að nýta betur takmarkaðar auðlindir, eins og bik og steinefni, íslenskum sem og erlendum. Verkefnið styður við heimsmarkmið 12 um ábyrga neyslu og framleiðslu og 11 um sjálfbærar borgir og samfélög.



ÁHÆTTUMAT OG ÖRYGGI

Range Rover í Kárahnjúkum

Mannvit kom að gerð auglýsingar frá Land Rover fyrir nýjstu útgáfu Range Rover Sport sem tekin var upp við Háslón hjá Kárahnjúkum þar sem bifreiðinni var m.a. ekið upp yfirfallsrennu. Mannvit reiknaði og kom að dæluvali og mat áhættu. Starfsmaður Mannvits var jafnframt á staðnum við upptökur, hafði umsjón með öryggismálum og endurmat áhættu eins og þurfti. Verkefnið stýður við heimsmarkmið 3 um heilsu og vellíðan þar sem Öryggi starfsfólks var gætt í hvívetna eins og mögulegt var við aðstæður á tókustað.

Hér má sjá auglýsinguna [New Range Rover Sport vs The Spillway - YouTube](#)

Ljósmynd: Land Rover



FRÆÐSLA

Vinnustofa um Heimsmarkmiðin

Festa og Mannvit buðu aðildarfélögum Festu til vinnustofu þar sem farið var yfir hvað felst í árangursríki innleiðingu á Heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna. Námskeiðið gaf áhugasömum aðilum kost á að læra hvernig hægt er vinna á markvissan hátt með heimsmarkmiðin og innleiða þau í kjarnastarfsemi.

Markmiðið var að þátttakendur hefðu þau tæki og töl i höndunum sem þau þurfa til þess að vinna að árangursríki innleiðingu heimsmarkmiðanna í sinn rekstur að vinnustofu lokinni. Á vinnustofunni var farið yfir heimsmarkmiðin og áherslur Íslands, hvernig á að lesa og skilja markmiðin, mælikvarða Heimsmarkmiðanna ásamt því sem að aðgerðir, áæðanir og áhrifarík innleiðing var skoðuð. Verkefnið stýður við Heimsmarkmið 17 samvinna um markmiðin.





Við erum tilbúin

Starfsárið 2021 var viðburðarríkt en jafnframt árangursríkt hjá Mannviti. Heimsfaraldurinn hélt áfram að setja mark sitt á samfélagið en einnig sköpuðust tækifæri á sviði sjálfbærni í breyttu umhverfi. Tækifæri og reynsla sem munu nýtast okkur um ókomna tíð.

Við viljum vera fyrirmynd í verki en leggjum líka áherslu á að helstu hagaðilar okkar hugi að sjálfbærni í rekstri sínum því mestu áhrif okkar eru ekki vegna eiginlegrar starfsemi Mannvits, heldur þau áhrif sem við höfum á verkefni og þjónustu við viðskiptavinum okkar.

Til að ná árangri í vegferðinni að sjálfbærni þarf nefnilega andrými sem kallar ekki stöðugt á ný met. Andrými sem fyrirtæki sem nú þegar hafa náð árangri í atriðum tengdum sjálfbærni virðast hafa í ríkari mæli en þau sem eru að hefja vegferð sína að sjálfbærni. Skammtímasjónarmið og áhersla á skjótvirkar aðgerðir skila sjaldan gullverðlaununum. Segja má að vegferð Mannvits að sjálfbærni hafi hafist þegar Mannvit varð til við samruna Hönnunar, VGK og Rafhönnunar en þá strax var rík áhersla lögð á umhverfis- og gæðamál. Skerpt var á þessari hugsun árið 2018 þegar hlutverk Mannvits, að skapa og stuðla að sjálfbæru samfélagi, var skilgreint og metnaðarfull markmið sett fram. Til að fylgja þessu eftir eru árlega sett krefjandi markmið um notkun auðlinda og losun gróðurhúsalofttegunda í rekstrinum.

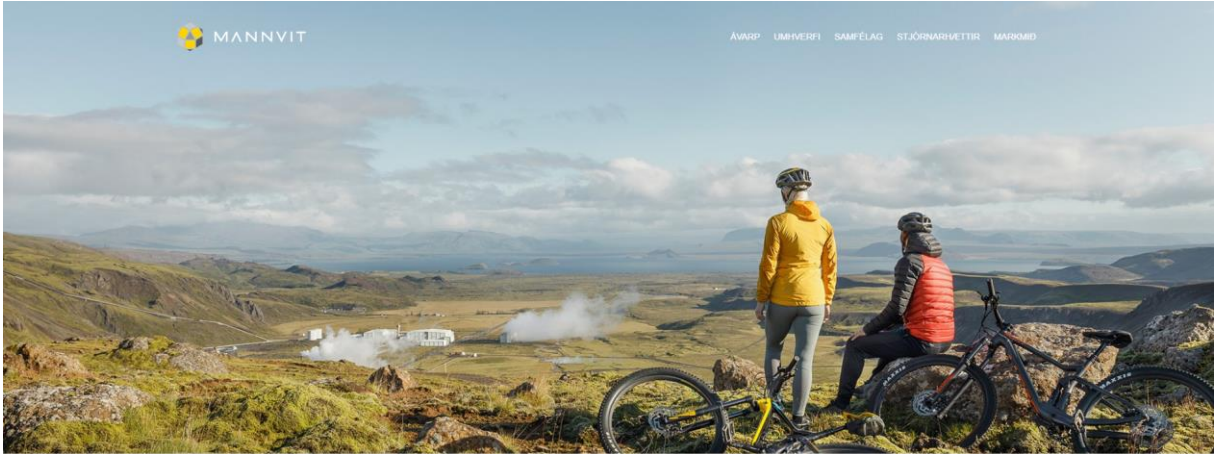
Á árinu 2021 náðum við ekki markmiðum okkar í heildarlosun, en vert er að staldra við og skoða langtíma markmiðin. Mannvit hefur náð að draga úr losun

gróðurhúsalofttegunda um rúm 50% síðastliðin fimm ár þrátt fyrir aukin umsvif. Því við hjá Mannvit sækjumst eftir því að koma með gullið heim og horfum til langs tíma.

Ársins 2021 verður minnst sem viðburðarríks árs en það hefur verið mjög ánægjulegt að fylgjast með þeim mikla krafti sem er í okkar öflugna mannauði. Starfsfólkið sýndi enn og aftur hvað í því býr og aðdáunarvert er að sjá hve helgað sjálfbærnisvegferðinni starfsfólk okkar er. Færi ég þeim kærar þakkir fyrir framlag þeirra.

Framundan eru áhugaverðir tímar við þá áframhaldandi uppbyggingu á sviði sjálfbærni sem viðskiptavinir og starfsfólk kalla eftir. Við höfum unnið mikið starf við að kortleggja þarfir viðskiptavina okkar á sviði sjálfbærni og erum tilbúin til að taka þátt með þeim í þeirri vegferð.

A handwritten signature in orange ink, appearing to read 'Linn Lindblom', is positioned in the lower-left quadrant of the page.



UMHVERFI

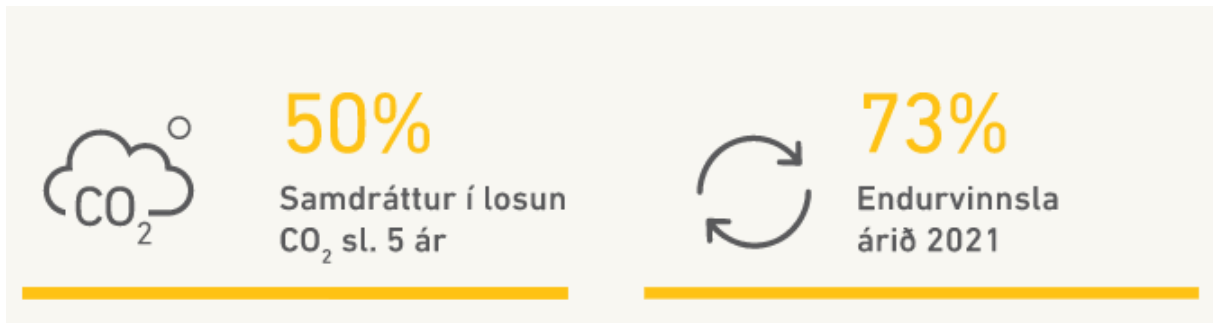
Mannvit kolefnishlutlaust 2021

Sjálfbærni skipar sífellt stærri sess í starfsemi Mannvits og vinnur fyrirtækið stöðugt að því að tvinna sjálfbærnishugsunina inn í dagleg störf hjá fyrirtækinu. Mannvit leggur sig fram að vera til fyrirmyndar í umhverfismálum og vinnur með lausnir sem stuðla að góðri nýtingu auðlinda, minni sóun, heilnæmu umhverfi utan dyra sem innan og að komið sé í veg fyrir mengun. Mannvit skapar þannig verðmæti fyrir viðskiptavinum sínum, samfélagið og umhverfið.

Megin umhverfismarkmið fyrirtækisins felast í betri nýtingu auðlinda, takmörkun úrgangs, bættri umhverfisvitund starfsfólks og viðskiptavina og því að öll starfsemi fyrirtækisins sé umhverfisslysalaus.

Mannvit hefur í gegnum árin vakt að þýðingarmikla umhverfisþætti til að fylgja eftir umhverfisstefnu fyrirtækisins og draga úr umhverfisáhrifum starfseminnar. Árlega setur fyrirtækið sér markmið og áætlun til að ná þeim.

Áhrif Mannvits eru mest í þeim verkefnum þar sem þjónusta á sviði ráðgjafar er veitt. Því er afar mikilvægt að viðhalda og bæta umhverfisvitund starfsfólks. Það er gert með fræðsluerindum og verkefnum á borð við *Heimsmarkmið í fóstur*, en þá fá fagsvið heimsmarkmið til að fóstura, kynnast og annast í heilt ár.



[Samtal um sjálfbærni – Orkuskipti – hænan eða eggjö?](#)

Árlega er umhverfisvitund starfsfólks metin og viðhorf starfsfólks til umhverfis- og sjálfbærnimála könnuð. Þannig er verið að meta hvort þær aðferðir sem er beitt til uppbyggingar þekkingar séu að virka og hvað megi betur fara í fræðslu til starfsfólks. Í síðustu könnun sem var framkvæmd í nóvember 2021 mátti einmitt sjá að starfsfólk mat eigin þekkingu á sjálfbærnimálum mun betur en fyrir tveimur árum og einnig merktu þau mun á áhuga viðskiptavina á sjálfbærni.

Mannvit var fyrst fyrirtækja á Íslandi til að veita starfsfólki samgöngustyrk og leggur fyrirtækið mikið upp úr því að veita starfsfólki sínu úrvals búningsaðstöðu til þegar komið er til vinnu. Til að hvetja starfsfólk enn frekar til að koma til vinnu gangandi eða hjólandi samgöngustyrknum breytt í lok árs 2021 og hefur starfsfólk nú kost á því að fá hálfan samgöngustyrk gegn því að koma til vinnu gangandi eða hjólandi a.m.k. tvo daga vikunnar, ásamt því að geta fengið fullan styrk miðað við fjóra daga vikunnar.

60% viðskiptavina telja mikilvægt að hönnun og ráðgjöf Mannvits taki mið af sjálfbærni samkvæmt þjónustukönnun á árinu 2021.

Lækkum kolefnissporið

Á síðustu fimm árum hefur kolefnisspor Mannvits lækkað um rúmlega 50%. Á síðasta ári náðist ekki markmið um samdrátt í losun kolefnis frá starfsemi. Aukninguna má rekja til aukinna umsvifa í eftirlitsverkefnum. Stærstu útblástursþættirnir tengjast samgöngum og meðal helstu aðgerða til þess að lækka kolefnissporið hyggst Mannvit:

- Fjölga rafmagnsbílum jafnt og þétt á kostnað jarðefnaeldsneytisbíla.
- Styðja við starfsfólk til að vinna í fjarvinnu, kjósi það svo. Þannig fækkar ferðum til og frá vinnu.
- Breyta fyrirkomulagi um samgöngustyrk til að reyna að höfða til breiðari hóps og fá fleira starfsfólk til að koma til vinnu á vistvænan máta.
- Bæta sorpflokkun hjá fyrirtækinu með því að auka fræðslu, bæði til starfsfólks síns og þeirra leigjenda sem starfa í sömu byggingu í Urðarhvarfinu og henda í sömu tunnur.
- Sú losun sem ekki næst að koma í veg fyrir verður kolefnisjöfnuð hjá viðurkenndum aðilum.

ESG Frammistöðuvísar

Vísir	Mælikvarði	2021	2020	2019
E1.	Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 1 - tCO2 ígildi	73,5	94,9	75,8
E1.	Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 2 - tCO2 ígildi	6,5	5,2	6,3
E1.	Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 3 - tCO2 ígildi	85,1	57,0	82,6
E2.	Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð - tCO2/starfsgildi	0,83	0,79	0,79
E2.	Heildarlosun lofttegunda annarra en gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
E3.	Heildarmagn beinnar orkunotkunar - MWst	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
E3.	Heildarmagn óbeinnar orkunotkunar - MWst	623	595,4	710,7
E4.	Bein heildarorkunotkun miðað við úttakstærð - MWst	3,0	3,0	3,4
E5.	Hlufall orkunotkunar eftir tegund orkuframleiðslu í prósentum	33%/67%	40%/60%	28%/72%
E6.	Heildarmagn af vatni sem er notað - m3	31.977	31.090	29.574
E6.	Heildarmagn af vatni sem er endurheimt - m3	0,0	0,0	0,0
E7.	Fylgir fyrirtækið þitt formlegri umhverfisstefnu? Já/Nei	Já	Já	Já
E7.	Fylgir fyrirtækið þitt tilteknum stefnum fyrir úrgang, vatn, orku og/eða endurvinnslu? Já/Nei	Já	Já	Já
E7.	Notast fyrirtækið þitt við viðkennt orkustjórnunarkerfi? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
E8.	Hefur stjórn þín eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei	Já	Já	Já
E9.	Hefur æðsta stjórnunarteymi þitt eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei	Já	Já	Já
E10.	Heildarfjármagn sem árlega er fjárfest í loftslagstengdum innviðum, seiglu eða vöruþróun	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.

* á.e.v.: Á ekki við



SAMFÉLAG

Heimsmarkmið í fóstur

Heimsfaraldurinn hélt áfram að setja mark sitt á vinnuumhverfið á árinu 2021. Starfsfólk hefur nú tækifæri til að stunda vinnu sína á fjölbreyttari stöðum en á skrifstofum Mannvits og við það hefur starfsánægja og sköpunargleði aukist til muna. Það að starfsfólki kýs í auknum mæli að vinna heima mun leiða til þess að kolefnispor Mannvits lækkar og hefur jákvæð áhrif á umferðarpunga á álagstímum.

Starfsfólkið er okkar stærsta auðlind og leggur Mannvit ríka áherslu á heilbriggt starfsumhverfi og að öllum líði vel í vinnunni. Það er áskorun með aukinni fjarvinnu að ná utan um líðan starfsfólks. Við höfum mætt þessu með því að fjölga fræðslutengdum erindum um andlega heilsu og góð samskipti. Jafnframt leggjum við áherslu á bjóða upp á vinnuumhverfi sem fagnar fjölbreytileikanum og tekur jafnt á móti öllum. Hin árlega heilsufarsmæling kom vel út og rúmlega helmingur starfsfólks nýtti sér líkamsræktarstyrk á árinu 2021. Þrátt fyrir samkomutakmarkanir var ýmislegt gert til að halda í gleðina og helstu viðburðir okkar öflugra starfsmannafélags færðir yfir í netheima.



Samtal um sjálfbærni

Hlaðvarpspáttur Mannvits

Hlaðvarp Mannvits „Samtal um sjálfbærni“ hélt áfram göngu sinni á árinu en markmið hlaðvarpsins er að vekja athygli á hversu víðtæk sjálfbærnimál eru, hversu mikið þau snerta allt okkar daglega líf og ef við tökum höndum saman þá getum við öll lagt okkar af mörkum og haft áhrif til góðs.



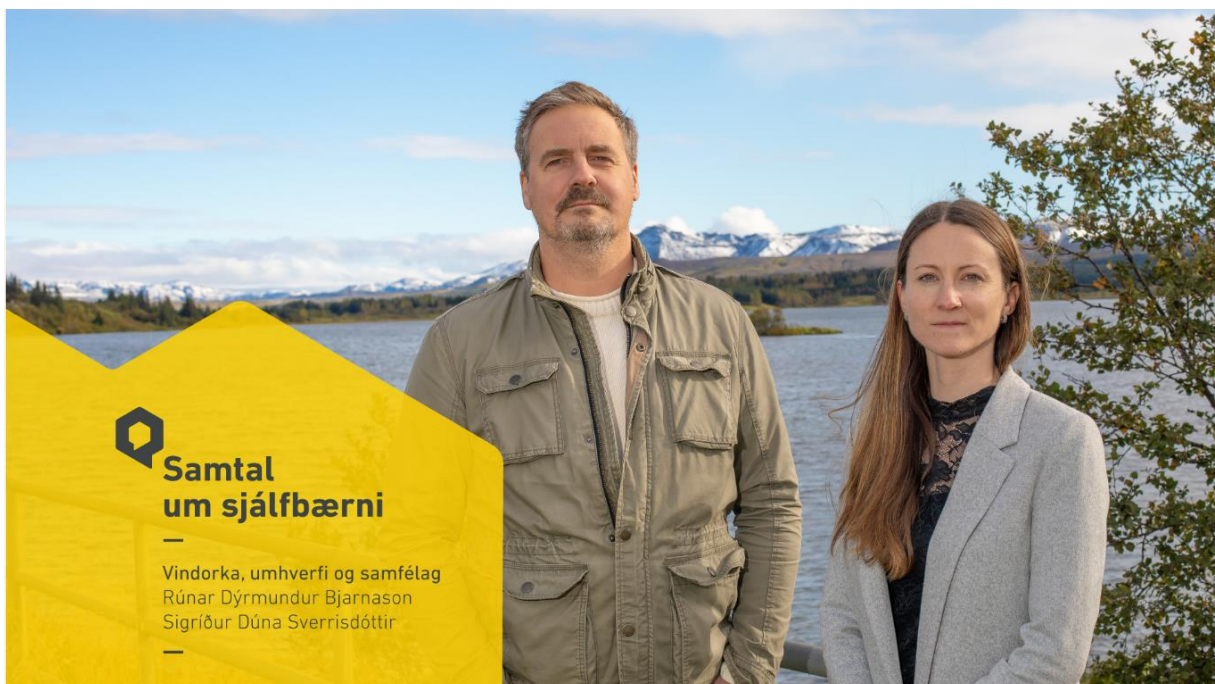
50%

Sumarstarfsmanna
fengu fastráðningu



48%

Nýráðninga
voru konur



Heimsmarkmið í fóstur

Við höldum áfram með okkar göfuga verkefni „Heimsmarkmið í fóstur“ sem er framhaldsverkefni af vinnustofunum um heimsmarkmiðin sem fóru fram í upphafi árs 2019. Verkefnið gengur út á að auka vitund starfsfólks á heimsmarkmiðunum í daglegum verkefnum og ráðgjöf til viðskiptavinarins. Verkefni þeirra, sem taka heimsmarkmið í fóstur, er að tengja verkefni sín við það tiltekna heimsmarkmið sem er valið og greina hvernig hægt væri að gera enn betur. Farið var af stað með sex faghópa á árinu 2020 og þar sem almenn ánægja var með verkefnið var ákveðið að halda áfram þannig að allir faghópar innan Mannvits fá tækifæri til að fóstura heimsmarkmið.



[Heimsmarkmið í fóstur - Myndband](#)

Jafnlaunavottun

Mannvit hefur haft jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins frá árslokum 2018. Mannvit setur 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 er gerð jafnlaunaúttekt og voru niðurstöður ársins 2021 þannig að grunnlaun var 0,2% konum í óhag.

„Kynjaskipting þeirra sem fram komu fyrir hönd Mannvits voru konur í 62% tilfella árið 2021.“

Á árinu 2021 voru 31 ráðnir til starfa og var starfsmannavelta 8%. Mannvit leggur áherslu á að vera fjölskylduvænn vinnustaður með sveigjanlegan vinnutíma og stuðning við barnafjölskyldur en alls fóru 19 einstaklingar í fæðingarorlof á árinu og komu allir til baka til vinnu að orlofi loknu.

Hagaðilar

Mannvit leggur áherslu á virka og aðgengilega upplýsingagjöf til hagaðila fyrirtækisins og er útgáfa sjálfbærnisráðgjöf liður í því. Hagaðilar eru skilgreindir sem viðskiptavinir, eigendur, starfsfólk, birgjar og samfélagið í heild sinni en Mannvit kemur að hönnun, ráðgjöf og eftirliti vegna uppbyggingar á lykil innviðum landsins.

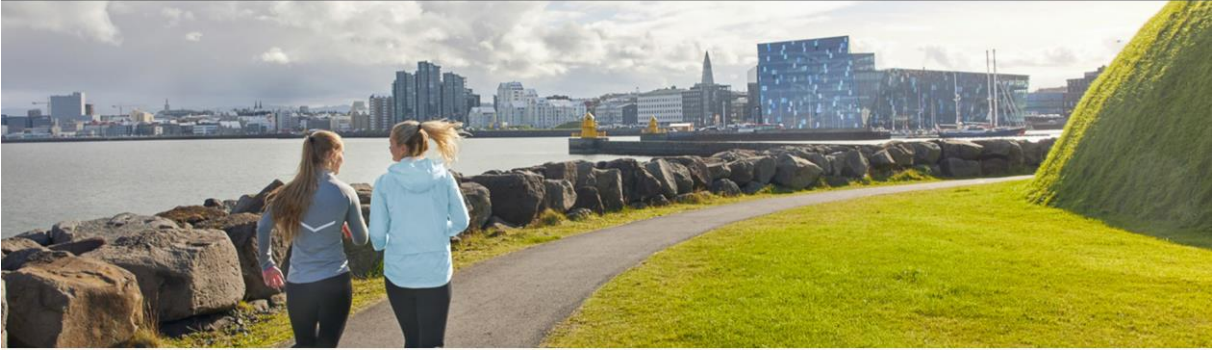
„Við höfum lagt áherslu á að vera fjölskylduvænn vinnustaður með sveigjanlegan vinnutíma.“

ESG Frammistöðuvísar

Vísir	Mælikvarði	2021	2020	2019
S1.	Hlutfall heildarlaunagreiðslu forstjóra og miðgildis heildarlauna - greiðslur til starfsfólks í fullu starfi	2,65	2,68	2,99
S1.	Er þetta hlutfall sett fram af fyrirtæki þínu í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
S2.	Hlutfall miðgildis launagreiðslna karla og miðgildis launagreiðslna kvenna	1,33	1,0	1,3
S3.	Árleg breyting starfsfólks í fullu starfi, í prósentum *allt starfsfólk - ekki gerður greinamunur á fullu starfi og lægra starfshlutfalli	8%	5,5%	16,4%
S3.	Árleg breyting starfsfólks í hlutastarfi, í prósentum	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
S3.	Árleg breyting verktaka og/eða ráðgjafa, í prósentum	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
S4.	Kynjahlutfall innan fyrirtækisins, í prósentum	KK 73,6% / KVK 26,4%	KK 76% / KVK 24%	KK 75,5% / KVK 24,5%
S4.	Kynjahlutfall í byrjunarstörfum og næsta starfsmannalagi fyrir ofan, í prósentum (stjórnendur)	KK 75,7% / KVK 24,3%	KK 75,7% / KVK 24,3%	KK 75,2% / KVK 24,8%
S4.	Kynjahlutfall í störfum í efsta starfsmannalagi og sem framkvæmdastjórar, í prósentum (sérfræðingar og fagfólk)	KK 72,7% / KVK 27,3%	KK 78,8% / KVK 21,2%	KK 83,3% / KVK 16,7%
S5.	Prósenta starfsfólks í hlutastarfi	5,5%	3,5%	4,5%
S5.	Prósenta þeirra sem eru í verktöku og/eða ráðgjöf	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
S6.	Fylgir fyrirtækið þitt stefnu er varðar kynferðislegt áreiti og/eða jafnrétti? Já/Nei	Já	Já	Já
S7.	Tíðni slysatengdra atvika miðað við heildartíma vinnuaflsins í prósentum	0,0%	0,13%	0,0

S8.	Fylgir fyrirtækið þitt starfstengri heilsustefnu og/eða hnattrænni stefnu um heilsu og öryggi? Já/Nei	Já	Já	Já
S9.	Fylgir fyrirtækið þitt stefnu gegn barna- og/eða nauðungarvinnu? Já/Nei	Já	Já	Já
S9.	Ef já, nær stefnan gegn barna- og/eða nauðungarvinnu einnig til birgja og seljenda? Já/Nei	Já	Já	Já
S10.	Fylgir fyrirtækið þitt mannréttindastefnu? Já/Nei	Já	Já	Já

* á.e.v: Á ekki við



STJÓRNARHÆTTIR

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 ISO 45001 um stýringu öryggis og vinnuverndar. Mannvit byggir samkeppnisforskot sitt á öflugum mannauði og samfélagsábyrgð sem er samofin öllum rekstri fyrirtækisins.

Stjórnarhættir

Stjórnarhættir Mannvits eru í samræmi við samþykktir félagsins, starfsreglur stjórnar og lög um hlutafélög nr. 2/1995, leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja (5. útg.) sem Viðskiptaráð, Nasdaq Iceland hf. og Samtök atvinnulífsins hafa gefið út, síðast í maí 2015. Engar undirnefndar stjórnar eru starfræktar.

Fimm manna aðalstjórn félagsins var kosin á aðalfundi í maí 2020. 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 velferðarráðuneytisins í janúar 2019.



JAFNLAUNAVOTTUN
2019 - 2022

Við erum jafnlaunavottuð

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 milli hagsmunaaðila. Stjórn hefur sett sér starfsreglur þar sem helstu verkefni og valdsvið stjórnar og forstjóra eru skilgreind. Gildandi starfsreglur voru samþykktar á stjórnarfundi í mars 2021. Þar er m.a. að finna hvernig stjórn skiptir með sér verkum, reglur um fundarsköp, fundargerðir og hæfi stjórnarmanna til þátttöku í afgreiðslu mála, reglur um þagnarskyldu, upplýsingagjöf gagnvart stjórn og ákvörðunarvald stjórnar. Starfsreglur stjórnar eru endurskoðaðar árlega. Einnig skapar starfsáætlun stjórnar, sem gerð er fyrir hvert rekstrarár, traust á milli stjórnar og hluthafa og spornar gegn ómarkvissum aðgerðum.

Stjórn Mannvits hefur lengi lagt áherslu á sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð. Stjórnin er meðvituð um mikilvægi verkefna Mannvits fyrir fólk og umhverfi og setur samfélagsábyrgð alltaf í fyrsta sæti.



0,2%

Launamunur kynja
á grunnlaunum



40%

Hlutfall kvenna
í stjórn Mannvits



[Samtal um sjálfbærni – Þurfa fyrirtæki að huga að sjálfbærni?](#)

Innra eftirlit og áhættustýring

Mannvit hefur skilgreint og kortlagt ferli fyrir allar meiriháttar ákvarðanir sem hugsanlegt er að fyrirtækið viljið 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 þær og að þær séu teknar á grundvelli bestu fánlegu upplýsinga á hverjum tíma. Það er grunnurinn að góðum stjórnarháttum Mannvits að allir þeir aðilar sem viðkomandi ákvörðun snertir eru upplýstir tímanlega um efni ákvörðunar og koma með viðeigandi hætti að ákvörðunum eins og 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.

„Mannvit vinnur að því að setja á laggirnar sérstakar siðareglur fyrir alla birgja.“

Siðareglur og persónuverndarlög

Siðareglur Mannvits gilda um allt starfsfólk og stjórnendur. Siðareglurnar voru endurskoðaðar á árinu og samþykktar af stjórn í apríl 2021.

Mannvit hefur sett sér það markmið að skilgreina sérstakar siðareglur birgja á árinu 2022. Fram að því, til að tryggja eins og hægt er að fyrirtækið eigi ekki í viðskiptum við aðila sem ekki virða stefnu fyrirtækisins varðandi mannréttindi og siðferði, eru ákvæði í útboðslýsingum og verksamningum félagsins þar sem verktakar lýsa því yfir og ábyrgjast að þeir virði réttindi starfsfólks síns og undirverktaka, eins og við á hverju sinni. Í lok árs 2020 var framkvæmt birgjamat á stærstu birgjum Mannvits og nýttum niðurstöðurnar úr byrgjamatinu til halda áfram virku samtali við birgja okkar um umhverfismál á árinu 2021.

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 reglubundið. 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	2021	2020	2019
G1.	Hlutfall kvenna í stjórn í prósentum (samanborið við karla)	40%	40%	40%
G1.	Hlutfall kvenna í formennsku nefnda í prósentum (samanborið við karla)	á.e.v.	á.e.v.	á.e.v.
G2.	Bannar fyrirtækið forstjóra að sinna stjórnarformennsku? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
G2.	Hlutfall óháðra stjórnarmanna í prósentum	0%	0%	0%
G3.	Fá framkvæmdastjórar formlegan kaupauka fyrir að ná árangri á sviði sjálfbærni? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
G4.	Hlutfall starfsfólks fyrirtækisins sem fellur undir almenna kjarasamninga	95%	96,5%	91%
G5.	Ber seljendum þínum eða birgjum að fylgja siðareglum? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
G6.	Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um siðferði og/eða aðgerðir gegn spillingu? Já/Nei	Já	Já	Já
G6.	Ef já, hve hátt hlutfall vinnuafslsins þíns hefur formlega vottað að það fylgi stefnunni, í prósentum?	0%	0%	0%
G7.	Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um persónuvernd? Já/Nei	Já	Já	Já
G7.	Hefur fyrirtækið þitt hafist handa við að fylgja GDPR reglum? Já/Nei	Já	Já	Já
G8.	Gefur fyrirtækið þitt út sjálfbærnisráskýrslu? Já/Nei	Já	Já	Já
G8.	Er gögn um sjálfbærni að finna í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei	Nei	Nei	Nei
G9.	Veitir fyrirtækið þitt upplýsingar um sjálfbærni til viðurkenndra aðila með skipulögðum hætti? Já/Nei	Já	Já	Já
G9.	Leggur fyrirtækið þitt áherslu á tiltekin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun (UN SDGs)? Já/Nei	Já	Já	Já
G9.	Setur fyrirtækið þitt markmið og gefur skýrslu um framvindu heimsmarkmiða SP? Já/Nei	Já	Já	Já
G10.	Er upplýsingagjöf þín um sjálfbærni tekin út eða sannreynd af þriðja aðila? Já/Nei	Nei	Nei	Nei

* á.e.v.: Á ekki við













Sjálfbærni er stöðug vegferð

Við leggjum áherslu á að sýna gott fordæmi í rekstri og leggjum okkur fram við að vera leiðandi fyrirtæki á sviði sjálfbærni og samfélagsábyrgðar.

Við höldum áfram að vinna eftir viðmiðum Global Compact og höfum tileinkað okkur markmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun við stefnumörkun og markmiðasetningu.

Sjálfbærni er stöðug vegferð, því setjum okkur metnaðarfull markmið til að halda okkur við efnið og miðlum árangri til helstu hagaðila okkar í árlegri sjálfbærnisráðgjöf.

	Markmið 2021	Niðurstaða 2021	Markmið 2022
 Endurvinnsla	70%	73%	75%
 Rafmagnsnotkun per stöðugildi	-2%	-2,2%	-2%
 Pappírsnotkun per stöðugildi	-2%	-66%	-2%
 Bílar Hlutfall umhverfisvænna bíla	20%	19%	22%
 Kolefnislosun tCO ₂ ígildi	150	164	150
 Samgöngustyrkur	32%	22%	25%
 Kynjahlutfall Kvk / kk	25% / 75%	26% / 74%	30% / 70%
 Launamunur Kvk í óhag	0,2%	0,2%	0%
 Siðareglur birgja	n/a	n/a	já
 Endurmenntun Kvk / kk	25% / 75%	19% / 81%	30% / 70%



Heimsmarkmið SP um sjálfbæra þróun

Við notum Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna mikið í vinnu okkar en þau mynda ramma utan um sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð. Við notum þau í samskiptum, bæði innan fyrirtækis og við viðskiptavinum okkar, um alla þá fjölbreyttu málaflokka sem falla undir sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð þar sem þau halda vel utan um alla þessa málaflokka. Vinnustofa með starfsfólki Mannvits leiddi í ljós að við styðjum við 14 af 17 Heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun í störfum okkar.



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.



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



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



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.



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



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



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.



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

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