

# Sjálfbærniskýrsla COWI á Íslandi 2025



COWI



# Efnisyfirlit

|                                           |           |                                        |           |
|-------------------------------------------|-----------|----------------------------------------|-----------|
| <b>Ávarp</b>                              | <b>5</b>  | <b>Stjórnarhættir</b>                  | <b>14</b> |
|                                           |           | Innra eftirlit og áhættustýring        | 16        |
| <b>Umhverfi</b>                           | <b>6</b>  | Siðareglur og persónuverndarlög        | 16        |
| Aukum viðnámspróttinn                     | 8         |                                        |           |
| <b>Samfélag</b>                           | <b>10</b> | <b>Verkefni</b>                        | <b>20</b> |
| Stærsta auðlindin er starfsfólkið         | 10        | Vaðölduver                             | 21        |
| Vegferð til vaxtar - starfspróun hjá COWI | 10        | Stækkun Sigöldustöðvar                 | 22        |
| Jöfn tækifæri fyrir öll                   | 11        | Nýr Landspítali                        | 24        |
| Skólasamfélagið                           | 11        | Uppfærsla á fráveitu fyrir Hveragerði  | 26        |
| Hagaðilar                                 | 13        | BREEAM Communities mat fyrir Arnarland | 28        |



# Ávarp

## Viðnámspróttur samfélagsins

Eftir umfangsmiklar breytingar síðast liðin tvö ár var 2025 árið sem náðum þeim áfanga að ljúka sameiningarferlinu. Nú starfar COWI á Íslandi að fullu undir sameiginlegri stefnu og markmiðum samstæðunnar. COWI á Íslandi rekur sex starfsstöðvar hér á landi með um 265 starfsmenn. Þá er COWI samstæðan í heild með starfsemi í yfir 35 löndum sem eykur sveigjanleika og stuðning við viðskiptavinum okkar til að ná sjálfbærnimarkmiðum sínum.

Ferlið fram að þessu hefur verið langt og krefjandi og í ólgusjó mikilla breytinga höfum við náð með seiglu og elju að viðhalda góðum rekstri og náð markverðum árangri. Samvinna á milli eininga hefur auðveldast til muna sem opnar á fjölbreyttari möguleika og styrkir okkur í þeim áskorunum sem við stöndum frammi fyrir. Auk þess gefur hún okkur tækifæri til að sækja fram á breiðari vettvang en áður. Með sterku baklandi getum við því tekist á við krefjandi verkefni af enn meiri krafti og metnaði. Árangurinn sem við höfum náð er til vitnis um mikilvægi þess að vinna saman að sameiginlegum markmiðum. Við finnum fyrir styrknum sem fylgir því að hafa svo stórt bakland og við erum full eftirvæntingar að tengjast samstarfsfólki okkar enn frekar og bjóða viðskiptavinum okkar á Íslandi áfram upp á fjölbreytta þjónustu.

Aðlögunarhæfni og samvinna eru lykilþættir í að ná árangri. Verkefnastaðan er almennt góð en við vitum jafnframt að það eru blikur á lofti í íslensku efnahagslífi. Við þekkjum vel þær miklu sveiflur sem geta verið á íslenskum markaði og því er mikilvægt fyrir okkur að vera ávallt vakandi fyrir nýjum tækifærum.

Við hjá COWI erum meðvituð um þær breytingar sem eru að eiga sér stað í samfélaginu og leggjum áherslu á að efla viðnámsprótt í okkar verkefnum og styðja þannig við viðbragðsgetu samfélagsins. Það er okkur mikilvægt að vera til staðar fyrir viðskiptavinum okkar á þessum umrótartímum og bjóða upp

á þjónustu sem styður um leið við þeirra framtíðarsýn. Við leitumst við að innleiða fjölbreyttar lausnir sem styðja meðal annars við orkuskipti og endurnýjanlega orkugjafa, auka líffræðilega fjölbreytni og loftslagsaðlögun, stuðla að samdrætti í losun sem og styðja við hringrásarhagkerfi. Við sýnum viðskiptavinum okkar að við tökum þessum málum alvarlega og lítum inn á við.

Það er okkur hugleikið að auka samvinnu og við sjáum tækifæri í því að efla nýsköpun og þróun með þátttöku í rannsóknarverkefnum með okkar helstu hagaðilum. Á þann hátt vonumst við til þess að geta lagt okkar að mörkum til samfélagsins í enn meira mæli.

Á árinu 2025 var byggt ofan á áherslur í geðheilbrigðismálum auk þess sem ný viðbragðsáætlun við óvæntum áföllum var innleidd. Heilbriggt og fjölskylduvænt starfsumhverfi er okkur hjartans mál og er stuðningur við barnafjölskyldur mikilvægur liður í því. Frá 2024 hefur COWI á Íslandi boðið upp á uppbótargreiðslur í fæðingarorlofi og árið 2025 var tímabilið lengt úr 12 mánuðum í 18. Við viljum að fólki líði vel í vinnunni og þegar hægir á breytingum gefst tími til þess að stilla sig af og efla tengslin innanhús. Á árinu 2025 fórum við í mikla innri vinnu þar sem við skoðuðum styrkleika okkar og tækifæri og kortlögðum framtíð COWI á Íslandi. Vel tókst til og niðurstöður vinnunnar skiluðu okkur sameiginlegri sýn fyrir verkefnin og áherslurnar fram undan.

Við lokum árinu á jákvæðan hátt og förum samstíga inn í árið 2026 þar sem við munum leggja áherslu á aukna samvinnu, virk samskipti við viðskiptavinum og öflugan stuðning við starfsfólk okkar. Að endingu sendum við okkar bestu þakkir til viðskiptavina og starfsfólks. Þetta hefur verið viðburðarríkt og gott ár og við getum verið stolt af því sem við höfum áorkað saman. Full tilhlökkunar förum við inn í nýtt ár saman þar sem við tökumst á við krefjandi verkefni með samstarfsfólki um allan heim í samvinnu við viðskiptavinum okkar á Íslandi.



**Gunnar Sverrir Gunnarsson**  
framkvæmdastjóri COWI á Íslandi



## Umhverfi

COWI leggur sig fram við að stuðla að sjálfbærum heimi þar sem fólk og samfélög fá að vaxa og dafna. Við leitumst við að uppfylla markmið og væntingar viðskiptavina okkar þegar kemur að sjálfbærni og vera fyrirmynd annarra. Við vinnum stöðugt að því að tvinna sjálfbærnihugsunina saman við dagleg störf hjá fyrirtækinu. Við höldum sjálfbærni og umhverfismálum í heiðri á öllum sviðum enda teljum við að áhrifamestu umbæturnar í þessum málaflokkum náist í gegnum verkefnin okkar. COWI á Íslandi hefur verið með vottað umhverfisstjórnkerfi frá árinu 2011 og hefur í gegnum árin vaktað þýðingarmikla umhverfispætti til þess að fylgja eftir umhverfisstefnu fyrirtækisins og draga úr umhverfisáhrifum.

Helstu umhverfispættir í rekstri fyrirtækisins snúa að bílum sem ganga fyrir jarðefnaeldsneyti, flugferðum, innkaupum á búnaði, rafmagnsnotkun og úrgangi. Þá hefur fyrirtækið sett sér aðlögunaráætlun í tengslum við loftslagsbreytingar sem byggir á samdrætti í losun og auknum viðnámsþrótti. Hluti af þeirri áætlun er að vinna eftir samþykktum vísindamarkmiðum, SBTi (*Science Based Targets initiative*) í tengslum við samdrátt í losun. Um leið og við leggjum metnað í að ná fram samdrætti frá okkar eigin rekstri erum við meðvituð um að helstu áhrif okkar koma frá þeim verkefnum sem fyrirtækið kemur að. Við kappkostum að bjóða viðskiptavinum lausnir sem styðja við þeirra sjálfbærnivegferð og vinnum að markvissri innleiðingu sjálfbærnitengdra aðgerða í gæðakerfi félagsins.

Árlega er haldin sjálfbærnivika þar sem lagt er upp með að fræða starfsfólk um stöðu og nýjar áherslur í sjálfbærnimálum ásamt því að fá innsýn inn í verkefni sem taka mið af sjálfbærni. Meðal þess sem var til umfjöllunar í sjálfbærnivikunni árið 2025 voru áherslur á sjálfbærni í verkefnum hjá COWI samstæðunni í heild, haldið var örnámskeið um vottunarkerfin þvert á deildir auk þess var flutt erindi um það hvað COWI á Íslandi er að gera til að stuðla að aukinni sjálfbærni í eigin rekstri og í þjónustu við viðskiptavini. Þar var farið yfir markmið og frammistöðu umhverfisstjórnkerfisins ásamt því að gefin voru dæmi um aðgerðir sem innleiddar hafa verið í verkefni til þess að stuðla að aukinni sjálfbærni. Vinnustofa um heimsmarkmiðin fór fram á árinu fyrir nýtt starfsfólk og reglulega voru sjálfbærnimolar og aðrar fréttir birtar á innra svæði fyrirtækisins. Aukin áhersla var lögð á sjálfbærni í mótuneyti og efndum við til jólaskeiðmarkaðar fyrir starfsfólk. COWI á Íslandi hefur árlega sent út viðhorfskönnun til starfsfólks í tengslum við áherslur í sjálfbærnimálum. Á árinu 2025 taldi 97% starfsfólks mikilvægt að COWI hugi að sjálfbærni í hönnun og ráðgjöf til sinna viðskiptavina og 58% finna fyrir áhuga hjá viðskiptavinum á sjálfbærni.

# 45%

samdráttur í CO<sub>2</sub> hjá COWI á Íslandi frá 2016.

# 30%

starfsfólks nýtir sér samgöngustyrk.

# 97%

starfsfólks telur mikilvægt að COWI hugi að sjálfbærni við hönnun og ráðgjöf.

### Aukum viðnámsþróttinn

COWI hefur lagt mikla áherslu á aðlögun og umbreytingu í tengslum við loftslagsbreytingar. Um leið og við undirbúum okkar eigin rekstur fyrir breytta tíma viljum við vera til staðar fyrir viðskiptavinum okkar.

Við höfum lagt áherslu á samdrátt í losun og mikilvægi þess að fylgja SBTi markmiðum samstæðunnar og á síðustu tíu árum, eða frá upphafi mælinga COWI á Íslandi, hefur kolefnisspor okkar lækkað um 45% ef eingöngu er horft á almennan rekstur. Kolefnissporið hækkaði umtalsvert á árinu 2025 samanborið við árið á undan og var heildarlosun almenns reksturs 182,1 tonn af CO<sub>2</sub>-ígildum en var 73,5 tonn árið 2024. Helsta ástæðan fyrir hækkun á kolefnisspori fyrirtækisins er vegna flugs og notkun á bílum en aukið umfang eftirlitsverkefna á landbyggðinni hefur í för með sér aukna notkun bíla sem ganga fyrir jarðefnaeldsneyti. Þá var ný aðferðafræði innleidd við útreikninga á losun frá flugi í samræmi við samstæðuna sem hefur í för með sér hærri losunarstuðla og eykst því losun frá flugi um það bil þrefalt miðað við fyrri aðferðafræði. Unnið er að því að samræma aðferðafræði útreikninga og upplýsingagjafar við samstæðuna og hefur það áhrif á samanburðarhæfni við fyrri ár.

Rekstur COWI á Íslandi fellur undir SBTi hjá COWI samstæðunni. Samstæðan hefur sett sér markmið um að draga úr losun um 42% innan umfangs 1 og 2 og 25% innan umfangs 3 fyrir árið 2030 miðað við rárið 2022. Þá er stefnt að því að nettólosun verði engin árið 2050.

Umfang 1 hjá COWI á Íslandi fyrir árið 2025 jókst um 4% frá viðmiðunarárinu 2022. Umfang 2 hefur aukist um 14% en það má rekja til þess að árið 2022 var losun vegna heits vatns inni í losunarstuðli fyrir rafmagn. Árið 2023 var þessu skipt niður og heitt vatn fékk sér losunarstuðul sem hafði áhrif á hækkun á umfangi 2. Umfang 3 hefur aukist um 8% miðað við 2022 og er stærsti þátturinn sá að losun úrgangs hækkaði á árinu vegna tiltektar í húsnæði starfsfólks. Vert

er að taka fram að í umfangi 3 er einungis tekið mið af flugi og úrgangi. Á næstu árum verður lögð áhersla að taka inn fleiri þætti í samræmi við útreikninga og áherslur samstæðunnar. [Nánar má lesa um aðlögunaráætlun og markmið félagsins í loftslagsmálum hér](#)

Þegar kemur að verkefnum og þjónustu sem við veitum viðskiptavinum er leitast við að innleiða lausnir sem styðja meðal annars við orkuskipti og endurnýjanlega orkugjafa, auka líffræðilega fjölbreytni og loftslagsaðlögun, auka samdrátt í losun og styðja við hringrásarhagkerfi. Við leggjum mikið upp úr því að fræða og mennta starfsfólk okkar og færa því tæki og tól til þess að vera í stakk búið að stuðla að þessum þáttum í gegnum sín verkefni. Sjálfbærni er vegferð sem við erum stöðugt að vinna í og höldum ótrauð áfram inn í komandi ár.

Tafla 1. UFS mælikvarðar fyrir umhverfi

| Þáttur | Umhverfi                                                                                      | 2025    | 2024   | 2023   | 2022          |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|---------------|
| E1.1   | Heildarmagn í CO <sub>2</sub> ígildum, fyrir umfang 1 - tCO <sub>2</sub> ígildi               | 74,7    | 39     | 38,6   | 63,9          |
| E1.2   | Heildarmagn í CO <sub>2</sub> ígildum, fyrir umfang 2 - tCO <sub>2</sub> ígildi               | 7,7     | 9      | 9,9    | 6,8           |
| E1.3   | Heildarmagn í CO <sub>2</sub> ígildum, fyrir umfang 3 - tCO <sub>2</sub> ígildi               | 99,7    | 25,1   | 56,1   | 68,4 (+102,1) |
| E2.1   | Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð - tCO <sub>2</sub> /starfsgildi      | 0,71    | 0,32   | 0,47   | 1,05          |
| E2.2   | Heildarlosun lofttegunda annarra en gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð               | á.e.v.  | á.e.v. | á.e.v. | á.e.v.        |
| E3.1   | Heildarmagn beinnar orkunotkunar – MwSt.                                                      | á.e.v.  | á.e.v. | á.e.v. | á.e.v.        |
| E3.2   | Heildarmagn óbeinnar orkunotkunar – MwSt.                                                     | 1.774   | 1.771  | 2651   | 648           |
| E4     | Bein heildarorkunotkun miðað við úttakstærð – MwSt.                                           | 6,90    | 7,77   | 11,97  | 2,82          |
| E5     | Hlufall orkunotkunar eftir tegund orkuframleiðslu í prósentum                                 | 17%/83% | 8%/92% | 7%/93% | 27%/73%       |
| E6.1.  | Heildarmagn af vatni sem er notað - m <sup>3</sup>                                            | 22.899  | 23.763 | 37.430 | 37962         |
| E6.2   | Heildarmagn af vatni sem er endurheimt - m <sup>3</sup>                                       | 0       | 0      | 0      | 0             |
| E7.1   | Fylgir fyrirtækið þitt formlegri umhverfisstefnu? Já/Nei                                      | Já      | Já     | Já     | Já            |
| E7.2   | Fylgir fyrirtækið þitt tilteknum stefnum fyrir úrgang, vatn, orku og/eða endurvinnslu? Já/Nei | Já      | Já     | Já     | Já            |
| E7.3   | Notast fyrirtækið þitt við viðurkennt orkustjórnunarkerfi? Já/Nei                             | Nei     | Nei    | Nei    | Nei           |
| E8     | Hefur stjórn þín eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei                  | Já      | Já     | Já     | Já            |
| E9     | Hefur æðsta stjórnunarteymi þitt eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengri áhættu? Já/Nei  | Já      | 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.        |

# Samfélag

Stærsta auðlind COWI er mannauðurinn og er starfsfólk okkar samblanda af fjölbreyttum hópi fólks með breiðan bakgrunn, menntun og þekkingu. Það er mikilvægt að búa til umhverfi þar sem fólk fær tækifæri til að njóta sín og öðlast bæði færni og seiglu til að takast á við krefjandi verkefni og aðstæður. Geðheilbrigðismál voru sett í forgang á árinu 2024 og styrktum við þær áherslur enn frekar á nýliðnu ári. Við innleiddum m.a. nýja viðbragðsáætlun við óvæntum áföllum þar sem stjórnendur eru lykilþáttur í að leggja sitt að mörkum við að hjálpa starfsfólki í gegnum óvæntar áskoranir.

„Á árinu var ný viðbragðsáætlun við óvæntum áföllum innleidd með það að markmiði að styðja við starfsfólk í gegnum erfiðar aðstæður.“

Heilbriggt og fjölskylduvænt starfsumhverfi er líka mikilvægt í þessu samhengi og ásamt sveigjanlegum vinnutíma bjóðum við upp á stuðning við barnafjölskyldur með uppbótargreiðslum í fæðingarorlofi. Það er gert til að tryggja að starfsfólk haldi sínum tekjum á meðan orlofi stendur. Tímabilið til að nýta sér uppbótargreiðslur í fæðingarorlofi var lengt á árinu úr 12 mánuðum í 18 og þannig gefum við nýbökuðum foreldrum meiri sveigjanleika til að haga fæðingarorlofinu eftir hvað hentar hverri fjölskyldu. Alls fóru 29 einstaklingar í fæðingarorlof á árinu og þar af nýttu 24 sér fæðingarstyrk COWI.

## Stærsta auðlindin er starfsfólkið

Hjá þekkingarfyrirtæki líkt og COWI er mikilvægt að rækta umbótarhugsun og þar koma raddir starfsfólks sterkt inn. Á árinu voru hefðbundnar mælingar COWI á starfsánægju og helgun í starfi framkvæmdar með aðgerðabindingu í kjölfar kannanna. Vinnudagur COWI á Íslandi var haldinn haustið 2025 á Reykjavík Natura með það að markmiði að fá starfsfólk til að tengja betur dagleg störf sín við gildi samstæðunnar í heild. Stjórnendur hafa unnið úr niðurstöðum vinnudagsins og eru þær, ásamt niðurstöðum kannana yfir árið, grunnur að markmiðasetningu og áætlanagerð fyrir 2026.

Á árinu 2025 hófu 36 fastráðnir einstaklingar störf sem er aukning um rúm 11 stöðugildi. Að auki voru 22 aðilar ráðnir í sumarstarf og héldu 15 af þeim áfram eftir sumarið ýmist með skóla, í fullu starfi eða munu koma aftur til okkar næsta sumar.

## Vegferð til vaxtar – starfspróun hjá COWI

Starfspróun er lykill að sjálfbærri uppbyggingu þar sem þekking og hæfni eru grunnstoðir frammistöðu og nýsköpunar. Með því að fjárfesta í starfspróun eflum við ekki einungis starfsfólk sem einstaklinga heldur styrkjum við samtímis seiglu og viðnámsþrótt fyrirtækisins. Fyrirtæki og starfsfólk sem hafa skýra starfspróunarstefnu og bjóða upp á tækifæri til stöðugar þróunar bregðast betur við breytingum og geta betur tekist á við áskoranir með auknu sjálfstrausti og sveigjanleika.

Síðustu ár höfum innleitt mannauðsstefnu og ferla COWI samstæðunnar hjá COWI á Íslandi og í fyrra var stigið stórt skref í starfspróunarmálum með því að innleiða samræmd starfspróunarsamtöl hjá öllu starfsfólki. Í ár var starfaflokkunarkerfi COWI (*COWI Career System*) innleitt og stuðlar það að meira gagnsæi þar sem allt starfsfólk getur séð sína stöðu og framgang innan fyrirtækisins. Slíkt gagnsæi eykur hvata og gerir stefnu í starfspróun skýra sem

hjálpar starfsfólki að setja sér markmið og sjá raunhæfa vegferð til frekari vaxtar hvað varðar ábyrgð og færni.

Næsta skref í okkar starfspróunarferli er innleiðing mentorship-þjálfunar sem mun stuðla að markvissari miðlun þekkingar og reynslu innan teyma. Með betri yfirfærslu þekkingar tryggjum við að starfsfólk geti lært af reynslu hvors annars og þróast áfram í starfi. Þetta styrkir einnig samstarf og samheldni innan teyma sem og fyrirtækisins sem heild sem er mikilvægur þáttur í að takast á við breytingar og nýjar áskoranir á skilvirkan hátt.

## Jöfn tækifæri fyrir öll

COWI er jafnlaunavottaður vinnustaður samkvæmt jafnlaunastaðlinum (ST 85) og fékk jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins í árslok 2018. COWI á Íslandi hefur sett sér metnaðarfull markmið og framkvæmdaráætlun til ársins 2027 í jafnréttismálum þar sem áhersla er lögð á að tryggja öllum jöfn tækifæri og útrýma mismunun í hvaða formi sem hún birtist. Árlega er gerð jafnlaunaúttekt og voru niðurstöður ársins 2025 þannig að óleiðréttur launamunur mældist 0,1% körlum í óhag. Áðurnefnd innleiðing á COWI Career System setti svip sinn á vottunarferlið í ár en starfaflokkunarkerfið var tekið í gegn og aðlagð að starfaflokkunarkerfi samstæðunnar. Árið 2025 voru einnig framkvæmdar tvær minni jafnlaunagreiningar yfir árið og gripið til viðeigandi aðgerða.

## Skólasamfélagið

Það er mikilvægt fyrir okkur að vera í góðum tengslum við unga fólkið og fá þannig tækifæri til að taka þátt í að hafa áhrif þegar horft er til framtíðar. COWI á Íslandi er með samstarfssamning við iðn-, tækni- og verkfræðideildir Háskólans í Reykjavík og tekur á móti nemendum í starfsnám á hverri önn. Þetta fyrirkomulag hefur oftast en ekki leitt af sér afar góð tengsl á milli starfsfólks og nemenda sem endar oft á ráðningu til framtíðar.

Við tókum á móti allnokkrum nemendahópum í vísindaferðir á árinu þar sem við kynntum nemendum fyrir hvað COWI hefur upp á að bjóða. COWI á Íslandi hélt þar sem við að auki sína fyrstu vísindaferð í höfuðstöðvum COWI í Lyngby í Danmörku vorið 2025 fyrir íslenska nemendur sem stunda nám við DTU. Það tókst vel til og leiddi til þess að ráðnir voru inn fjórir sumarstarfsmenn sem stunda meistaranám við DTU.

Síðustu ár höfum við tekið þátt í verkefninu *Stelpur, stálp og tækni* þar sem markmiðið er að vekja áhuga stelpna á tækninámi og -störfum, brjóta niður staðalímyndir og sýna fjölbreytileika starfa innan tækniiðnaðarins. Í ár tókum við á móti 44 stúlkum í 9. bekk við Kóraskóla og kynntum fyrir þeim starfsemi COWI og þeim flottu konum sem starfa hér á hinum ýmsum sviðum.





64%

starfsfólks sem tóku fæðingarorlof á árinu 2025 voru karlar.

68%

sumarstarfsfólks héldu áfram í starfi að sumri loknu.

### Hagaðilar

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

Tafla 2. UFS mælikvarðar fyrir samfélag

| Þáttur | Samfélag                                                                                                                                  | 2025                 | 2024                 | 2023                 | 2022                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| S1.1   | Hlutfall heildarlaunagreiðslu forstjóra og miðgildis heildarlauna - greiðslur til starfsfólks í fullu starfi                              | 2,76                 | 2,94                 | 2,99                 | 3                    |
| S1.2   | Er þetta hlutfall sett fram af fyrirtæki þínu í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei                                                         | Nei                  | Nei                  | Nei                  | Nei                  |
| S2     | Hlutfall miðgildis launagreiðslna karla og miðgildis launagreiðslna kvenna                                                                | 1,18                 | 1,15                 | 1,28                 | 1,34                 |
| S3.1   | Árleg breyting starfsfólks í fullu starfi, í prósentum *allt starfsfólk - ekki gerður greinamunur á fullu starfi og lægra starfshlutfalli | 16,1%                | 15%                  | 8,26%                | 6,5%                 |
| S3.2   | Árleg breyting starfsfólks í hlutastarfi, í pósentum                                                                                      | á.e.v.               | á.e.v.               | á.e.v.               | á.e.v.               |
| S3.3   | Árleg breyting verktaka og/eða ráðgjafa, í prósentum                                                                                      | á.e.v.               | á.e.v.               | á.e.v.               | á.e.v.               |
| S4.1   | Kynjahlutfall innan fyrirtækisins, í prósentum                                                                                            | KK 71,7 / KVK 28,3%  | KK 71,1 / KVK 28,9%  | KK 69,2% / KVK 30,8% | KK 70,6% / KVK 29,4% |
| S4.2   | Kynjahlutfall í byrjunarstörfum og næsta starfsmannalagi fyrir ofan, í prósentum (sérfræðingar og fagfólk)                                | KK 62,8% / KVK 37,2% | KK 59,3% / KVK 40,7% | KK 68% / KVK 32%     | KK 69,4% / KVK 30,6% |
| S4.3   | Kynjahlutfall í störfum í efsta starfsmannalagi og sem framkvæmdastjórar, í prósentum (stjórnendur)                                       | KK 50% / KVK 50%     | KK 50% / KVK 50%     | KK 77,8% / KVK 22,2% |                      |
| S5.1   | Prósenta starfsfólks í hlutastarfi                                                                                                        | 10,96%               | 12,40%               | 5%                   | 5%%                  |
| S5.2   | Prósenta þeirra sem eru í verktöku og/eða ráðgjöf                                                                                         | á.e.v.               | 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                   | Já                   |
| S7     | Tíðni slysatengdra atvika miðað við heildartíma vinnuaflsins í prósentum                                                                  | 0%                   | 0%%                  | 0,45%                | 0,00%                |
| S8     | Fylgir fyrirtækið þitt starfstengri heilsustefnu og/eða hnattrænni stefnu um heilsu og öryggi? Já/Nei                                     | Já                   | Já                   | Já                   | Nei                  |
| S9.1   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu gegn barna- og/eða nauðungarvinnu? Já/Nei                                                                   | Já                   | Já                   | Já                   | Já                   |
| S9.2   | Ef já, nær stefnan gegn barna- og/eða nauðungarvinnu einnig til birgja og seljenda? Já/Nei                                                | Já                   | Já                   | Já                   | Nei                  |
| S10    | Fylgir fyrirtækið þitt mannréttindastefnu? Já/Nei                                                                                         | Já                   | Já                   | Já                   | Já                   |
| S10    | Ef já, nær mannréttindastefnan einnig til birgja og seljenda?                                                                             | Já                   | Já                   | Já                   | Já                   |



## Stjórnarhættir

Eitt af gildum COWI er að breyta alltaf rétt og við höfum það að leiðarljósi í okkar daglega rekstri. Við leitumst við að vera fyrirmynd í ábyrgum stjórnarháttum og vinnum með okkar viðskiptavinum að sameiginlegum lausnum sem stuðla að aukinni sjálfbærni. Við trúum því að góðir stjórnarhættir byggja á góðri menningu, stefnum, ferlum og leiðbeiningum og leggjum áherslu á stöðugar úrbætur í samræmi við stjórnkerfi fyrirtækisins. Fyrirtækið starfrækir samþætt stjórnkerfi sem tekur mið af stöðlunum ISO 9001 um gæðastjórnun, ISO 14001 fyrir umhverfisstjórnun og ISO 45001 um stýringu öryggis og vinnuverndar. COWI á Íslandi byggir samkeppnisforskot sitt á öflugum mannauði og samfélagsábyrgð sem er samofin öllum rekstri fyrirtækisins. Þó breytingar hafi átt sér stað í innleiðingu sjálfbærniviðmiða Evrópusambandsins mun COWI halda áfram að birta niðurstöður í samræmi við CSRD. COWI lítur á ferli CSRD og tvöfalt mikilvægismat sem tækifæri til þess að kynnast fyrirtækinu betur og greina áhættur og tækifæri þegar kemur að umhverfis-, félags-, og stjórnarháttum. CSRD er áhrifagreining og hjálpar til við gagnsæi og bendir á hvað er mikilvægt og hvað á að leggja áherslu á.



NPS skor COWI á Íslandi  
árið 2025 var

38

50/50

kynjahlutfall í  
framkvæmdastjórn  
COWI á Íslandi

COWI samstæðan birtir jafnframt upplýsingar samkvæmt SBTi (*Science Based Targets initiative*) og fékk á árinu 2024 samþykkt loftslagsmarkmið af *United Nations Global Compact*. COWI á Íslandi er hluti SBTi samstæðunnar og veitir þeim upplýsingar um niðurstöður lykilmælikvarða fyrir árið. Markverður árangur hefur náðst í samdrætti frá samstæðunni í heild sinni og við erum staðföst í að halda áfram á þeirri braut og draga enn frekar úr losun frá rekstri.

COWI á Íslandi er rekið 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. Stjórn COWI á Íslandi eru skipuð þremur aðilum; tveimur körlum og einni konu. Framkvæmdastjórn COWI á Íslandi er skipuð átta aðilum; fjórum konum og fjórum körlum, þar með talinn forstjórinn sem er karlmaður. COWI á Íslandi hlaut jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og heimild Jafnréttisstofu til að nota jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins í janúar 2019 og fór síðast í gegnum endurvottun árið 2025. COWI á Íslandi hlaut viðurkenningu Jafnvægisvogar FKA árið 2025 fjórða árið í röð.

Stjórn COWI á Íslandi leggur ríka áherslu á að viðhalda góðum stjórnarháttum enda hafa þeir jákvæð áhrif á rekstrarafkomu fyrirtækisins, stuðla að bættum vinnubrögðum og betri samskiptum á milli hagsmunaaðila. Nánari upplýsingar um stjórnarhætti COWI er að finna í árskýrslu félagsins.

## Innra eftirlit og áhættustýring

COWI á Íslandi hefur skilgreint og kortlagt ferli fyrir allar meiriháttar ákvarðanir sem hugsanlegt er að fyrirtækið vilji grípa til við ákveðnar aðstæður. Tiltekin skilyrði þurfa að vera fyrir hendi við ákvarðanatökur. Skilgreint er hver sé best fallinn til þess að taka þær ákvarðanir og að þær séu teknar á grundvelli bestu fánlegu upplýsinga á hverjum tíma. Allir þeir aðilar sem viðkomandi ákvörðun

snertir eru upplýstir tímanlega og koma með viðeigandi hætti að ákvörðunum en það er grunnurinn að góðum stjórnarháttum COWI á Íslandi.

Stjórn hefur sett fram heildstæða áhættustefnu fyrir fyrirtækið og skilgreint helstu áhættuþætti í rekstri. COWI á Íslandi skilgreinir sérstaka áhættumælikvarða og hefur framkvæmdastjórn reglulegt eftirlit með þeim til þess að greina breytingar á áhættu. Forstjóri upplýsir stjórn reglubundið um áhættur og tækifæri í rekstri félagsins.

COWI á Íslandi hefur ekki látið framkvæma úttektir á þeim upplýsingum og gögnum sem fram koma í samfélagsskýrslunni og hefur ekki skilgreint sérstakt innra eftirlit í þeim efnum. Framkvæmd er rýni á efni skýrslunnar af óháðum aðilum samhliða yfirlestri á ársreikningi félagsins. Árskýrsla COWI samstæðunnar er samantekt á frammistöðu félagsins á sviði sjálfbærni og er sú skýrsla tekin út af óháðum þriðja aðila, sjá nánar í skýrslu félagsins.

## Siðareglur og persónuverndarlög

COWI hefur tekið upp siðareglur Alþjóðasambands ráðgjafarverkfæðinga, FIDIC (*International Federation of Consulting Engineers*). Siðareglur COWI á Íslandi gilda um allt starfsfólk og stjórnendur. Siðareglurnar voru síðast endurskoðaðar á árinu 2022 og samþykktar af stjórn í apríl 2021. Endurskoðun á siðareglum verður framkvæmd aftur samhliða innleiðingu á áherslum nýrra eiganda.

COWI á Íslandi fylgir lögum um persónuvernd líkt og öðrum lögum sem gilda um starfsemi fyrirtækisins. Persónuverndarstefna samstæðunnar var síðast samþykkt og uppfærð 29. maí 2024 og er hún endurskoðuð reglubundið. Stefna COWI er skýr og berorð um það hvernig fyrirtækið safnar persónuupplýsingum og í hvaða tilgangi þær eru notaðar í samræmi við fyrirmæli evrópskra persónuverndarlaga.





Tafla 3. UFS mælikvarðar fyrir stjórnarhætti

| Þáttur | Stjórnarhættir                                                                                                 | 2025   | 2024   | 2023   | 2022   |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| G1.1   | Hlutfall kvenna í stjórn í prósentum (samanborið við karla)                                                    | 33,30% | 33,30% | 33,30% | 40,0%  |
| G1.2   | Hlutfall kvenna í formennsku nefnda í prósentum (samanborið við karla)                                         | á.e.v. | á.e.v. | á.e.v. | á.e.v. |
| G2.1   | Bannar fyrirtækið forstjóra að sinna stjórnarformennsku? Já/Nei                                                | Nei    | Nei    | Nei    | Nei    |
| G2.2   | Hlutfall óháðra stjórnarmanna í prósentum                                                                      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| G3     | Fá framkvæmdastjórar formlegan kaupauka fyrir að ná árangri á sviði sjálfbærni? Já/Nei                         | Nei    | Nei    | Nei    | Nei    |
| G4     | Hlutfall starfsfólks fyrirtækisins sem fellur undir almenna kjarasamninga                                      | 99,69% | 99,69% | 91,20% | 94,2%  |
| G5.1   | Ber seljendum þínum eða birgjum að fylgja siðareglum? Já/Nei                                                   | Nei    | Nei    | Nei    | Nei    |
| G5.2   | Ef já, hve hátt hlutfall þinna birgja hafa formlega vottað að þeir fylgi siðareglunum, í prósentum?            | -      | -      | 0%     | -      |
| G6.1   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um siðferði og/eða aðgerðir gegn spillingu? Já/Nei                               | Já     | Já     | já     | Já     |
| G6.2   | Ef já, hve hátt hlutfall vinnuaflsins þíns hefur formlega vottað að það fylgi stefnunni, í prósentum?          | 100%   | 100%   | 0      | 0      |
| G7.1   | Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um persónuvernd? Já/Nei                                                          | Já     | Já     | Já     | Já     |
| G7.2   | Hefur fyrirtækið þitt hafist handa við að fylgja GDPR reglum? Já/Nei                                           | Já     | Já     | Já     | Já     |
| G8.1   | Gefur fyrirtækið þitt út sjálfbæriskýrslu? Já/Nei                                                              | Já     | Já     | Já     | Já     |
| G8.2   | Er gögn um sjálfbærni að finna í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei                                             | Já     | Já     | Já     | Nei    |
| G9.1   | Veitir fyrirtækið þitt upplýsingar um sjálfbærni til viðurkenndra aðila með skipulögðum hætti? Já/Nei          | Já     | Já     | Já     | Nei    |
| G9.2   | Leggur fyrirtækið þitt áherslu á tiltekin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun (UN SDGs)? Já/Nei | Já     | Já     | Já     | Já     |
| G9.3   | Setur fyrirtækið þitt markmið og gefur skýrslu um framvindu heimsmarkmiða SP? Já/Nei                           | Já     | Já     | Nei    | Já     |
| G10    | Er upplýsingagjöf þín um sjálfbærni tekin út eða sannreynd af þriðja aðila? Já/Nei                             | Nei    | Nei    | Nei    | Nei    |

# Verkefni



## Vaðölduver



### Viðskiptavinur: Landsvirkjun

Landsvirkjun byggir fyrsta vindorkuver Íslands við Vaðöldu á Suðurlandi og er Vaðölduver merkur áfangi í sögu endurnýjanlegra orkukosta á Íslandi. Uppsett afl fyrir allan vindorkugarðinn verður 120 MW með 440 GWst framleiðslugetu árlega á 17 km<sup>2</sup> svæði. Áætlað er að hann verði starfræktur að hluta árið 2026 og að fullu í lok árs 2027. COWI sinnir eftirlitsþjónustu fyrir Landsvirkjun. Verkefnið spannar tímabilið frá september 2024 til júní 2028 og krefst víðtækrar sérfræðipekkingar og samvinnu þvert á fyrirtækið. Um 40 starfsmenn COWI koma að verkefninu sem spannar fjölbreytt svið sérfræðinga og eftirlitsaðila m.a. á sviði jarðvinnuframkvæmda og vegagerðar, steyptra mannvirkja og lagna, uppsetningu vindmylla, rafbúnaðar og strenglagna, mælinga og prófana á steypu, öryggis-, heilbrigðis- og umhverfismála og gæðakerfis, gagnaskila, kostnaðar- og framvindugát.



### Samfélagslegt virði

Vaðölduver eykur framboð á endurnýjanlegum orkukostum með því að bæta við vindorku þar sem áður var aðeins notast við vatnsafl og jarðvarma. Þannig styður Vaðölduver við aukna orkuþörf samfélagsins auk loftslagsmarkmiða Íslendinga og langtímaáætlanir um sjálfbærni.

# Stækkun Sigöldustöðvar



## Viðskiptavinur: Landsvirkjun

Sigöldustöð er 150 MW vatnsaflsstöð og var gagnsett 13. desember 1978. Hún er ein sjö vatnsaflsstöðva á Þjórsárvæðinu og eru í dag þrjár 50 MW vélasamstæður í stöðvarhúsinu. Í upprunalegri hönnun stöðvarinnar var gert ráð fyrir að hægt væri að stækka hana úr þremur aflvélum í fjórar og þannig er mögulegt að stækka stöðina með lágmarksraski á umhverfi og núverandi mannvirki. Fjórdá vélin mun bæta 65 MW við stöðina og fer þá afl stöðvarinnar í 215 MW. COWI sá um gerð útboðsgagna fyrir framkvæmdir, lokahönnun mannvirkja ásamt hönnunarrýni, tíma- og kostnaðaráætlanir, áhættugreiningu, LCA og LCC greiningar, reyndarteikningar og reyndarlíkön sem og hönnun, samþættingu og samræmingu við endurbótaverkefni á núverandi stöð. Áætlað er að framkvæmdir við Sigöldustöð hefjist sumarið 2026 og að verklok verði haustið 2029.



## Samfélagslegt virði

Með stækkun Sigöldustöðvar nær Landsvirkjun að bæta aflgetu stöðvarinnar án þess að breyta miðlun eða auka innrennsli. Stærri stöð veitir aukinn sveigjanleika til að bregðast við sveiflum í raforkukerfinu og upprunalega hönnunin gerir mögulegt að stækka Sigöldustöð með lágmarksraski á umhverfi og mannvirki á svæðinu.



# Nýr Landspítali



## Viðskiptavinur: NLSH

Nýtt þjóðarsjúkrahús er í byggingu við hlið Landspítalans við Hringbraut. Nýja sjúkrahúsið mun uppfylla nútímakröfur sem gerðar eru til heilbrigðisþjónustu, sameina þjónustu frá öðrum stöðum spítalans á færri staði og viðhalda áfram nálægð við Reykjavíkurlugvöll og Háskóla Íslands. COWI sér um byggingareftirlit fyrir meðferðarkjarna nýja Landspítalans ásamt hönnunarrýni á ýmsum verkþáttum. Auk þess útbýr COWI vegvísi, skilgreinir ferla, skipulag og kröfur um aðstöðu vegna vinnu við GMP stöðluð rými. Meðferðarkjarninn er stærsta einstaka byggingin þar sem flóknar aðgerðir sjúklinga verða framkvæmdar ásamt rannsóknum og almennum meðferðum. Tengigöng og brýr tengja meðferðarkjarnann við aðrar byggingar spítalans og búa þannig til gott aðgengi á milli þeirra.



## Samfélagslegt virði

Nýi Landspítalinn – ein mikilvægasta heilbrigðisstofnun landsins – mun uppfylla nútímakröfur heilbrigðisþjónustu og sameina þjónustu fjölda starfsstöðva spítalans en viðhalda nálægð við Reykjavíkurlugvöll og Háskóla Íslands.



## Uppfærsla á fráveitu fyrir Hveragerði



### Viðskiptavinur: Hveragerðisbær

Núverandi skólphreinsistöð Hveragerðis var tekin í notkun árið 2002 og var það stórt framfaraskref í hreinsun skólps frá Hveragerði. Síðan hún var tekin í notkun hefur íbúum fjölgað um rúmlega 70%, úr 1.900 í 3.300 manns. Hveragerði er þéttbýlasta sveitarfélagið á Suðurlandi og er innan áhrifa- og vinnusóknarsvæðis höfuðborgarinnar og því má ætla að sveitarfélagið haldi áfram að vaxa á næstu árum. Hveragerði er einn af fáum þéttbýlisstöðum á Íslandi sem er ekki staðsettur við sjó. Skólpi frá þéttbýlinu er því veitt í Varmá sem síðan rennur í Ölfusá sem skilar sér til sjávar á milli Þorlákshafnar og Eyrarbakka. Verkefni sveitarfélagsins er að stækka skólphreinsistöðina og ná þannig að hreinsa skólpið betur áður en það rennur út í ána. COWI kannaði forsendur fyrir verkefnið, vann valkostagreiningu og forhannaði stækkun og endurbætur á skólphreinsistöð Hveragerðisbæjar. Aðferðafræðin sem nýtt er í verkið er ný af nálinni hér á landi.



### Samfélagslegt virði

Stækkuð og endurbætt skólphreinsistöð mun styrkja innviði Hveragerðisbæjar, þjónusta núverandi íbúa og nærumhverfi betur og undirbúa jarðveginn fyrir frekari vöxt sveitarfélagsins.



# BREEAM Communities mat fyrir Arnarland

## Viðskiptavinur: Arnarland

Arnarland er nýtt sjálfbærnivottað hverfi sem mun rísa í Norðurhlíð á Arnarneshálsi. Þar er áætlað að byggja upp líflegt borgarumhverfi blandað 450 íbúðum, þjónustu og atvinnulífi. Hverfið inniheldur m.a. miðlægt torg sem er hugsað sem samkomustaður íbúa, starfsfólks og gesta á svæðinu og virknistígs, um 1 km gönguleið, til að hvetja til virks lífsstíls. Áhersla verður á fjölbreytt fyrirtæki á svæðinu tengd heilsu og hátækni og er áætlað að koma fyrir 26.500 m<sup>2</sup> heilsuklasa í hverfinu. Horft er til þess að það verði greitt aðgengi að fjölbreyttum samgöngum með áherslu á vistvænar samgöngur, m.a. Borgarlínu. Nordic Office of Architecture í samstarfi við Landslag og VSB sáu um hönnun á deiliskipulagi. COWI var matsaðili fyrir BREEAM Communities vottun Arnarlands og hafði umsjón með matsferlinu og veitti ráðgjöf um hvernig best skyldi uppfylla kröfur BREEAM.

## Samfélagslegt virði

Uppbyggingin á Arnarlandi fylgir stefnu Garðabæjar um hagkvæma uppbyggingu íbúðahverfa; skipulagt sjálfbærnivottað hverfi með heilnæmu umhverfi, góðum samgöngum og blandaðri byggð íbúða, þjónustu og atvinnulífs með áherslu á nærþjónustu.

COWI Ísland ehf  
Urðarhvarf 6  
203 Kópavogur  
Ísland

**Símanúmer**  
+354 422 3000

**Netfang**  
cowi\_is@cowi.com

[www.cowi.com/iceland-is](http://www.cowi.com/iceland-is)