Nasdaq

UFS leiðbeiningar

ESG Reporting Guide 2.0

Febrúar 2020

VIÐSKIPTARÁÐ ÍSLANDS
ICELAND CHAMBER OF COMMERCE

Festa

ÍSLENSKIR STAÐLAR
STAÐLARÁÐ ÍSLANDS

ICELAND SIF

Að íslenskri þýðingu standa:
Nasdaq, Viðskiptaráð Íslands,
IcelandSIF, Festa - miðstöð
um samfélagsábyrgð og
Staðlaráð Íslands.

Formáli

Sjálfbærni er mikilvægur drifkraftur í öllu verki og starfi Nasdaq – og Nasdaq á Íslandi hefur verið leiðandi í mörgum af þeim verkefnum sem við höfum sett á laggirnar. Þegar fyrstu ESG leiðbeiningarnar voru gefnar út af Nasdaq árið 2017 var innlegg íslenskra fyrirtækja, fjárfesta og fleiri aðila ómetanlegt. Endurgjöf þessara aðila hjálpaði okkur að móta efnistökin, sníða þau að þörfum afmarkaðs (og mjög framsækins) markaðar án þess að missa sjónar á víðtækari markmiðum; sýnileika, ábyrgð og nýjum leiðum við að mæla frammistöðu fyrirtækja.

Lokaútgáfa ESG leiðbeininganna sem gefnar voru út 2019 eru byggðar á góðum grunni fyrri útgáfu, en innifelur að auki breytingar sem byggja á endurgjöf hagsmunaðila og þróun á markaði. Við einblínum sérstaklega á nýleg viðfangsefni hvað varðar sjálfbærni (t.a.m. gagnaöryggi) og upplýsingagjöf ("Task Force on Climate-Related Financial Disclosures" og Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun). Mælikvörðunum sem mælt er með að nota var fækkað úr 33 niður í 30, til að endurspegla betur núverandi viðskiptahætti.

Ísland er á margan hátt leiðarljós annarra markaða hvað varðar sjálfbærni. Saga landsins byggir á grænni og hreinni orku, sjálfbærri nýtingu auðlinda, og jafnréttismál eru hvergi í betri farvegi. Sú staðreynd að þjóðin náði aftur góðri fótfestu eftir fjármálakrísuna, m.a. með losun fjármagnshafta og öflugum hlutabréfamarkaði, hefur aðstoðað við að laða að erlendra fjárfesta og flytja út þekkingu íslenskra fyrirtækja. Enn er þó mikið verk óunnið og Nasdaq tekur sitt hlutverk og ábyrgð í þeim efnum alvarlega.

Ísland er á margan hátt leiðarljós annarra markaða hvað varðar sjálfbærni. Saga landsins byggir á grænni og hreinni orku, sjálfbærri nýtingu auðlinda, og jafnréttismál eru hvergi í betri farvegi.

Þakkir

Fjöldi íslenskra fyrirtækja tók beinan þátt í norræna tilraunaverkefninu okkar og miðlaði í kjölfarið sérþekkingu sinni, m.a. Marel, TM, Festi, Sýn, Landsvirkjun, Brim, Íslandsbanki, Landsbankinn, Arion banki, Klappir Grænar Lausnir og Landsnet. Við nutum einnig aðstoðar KPMG, EY, Háskóla Íslands og FESTU - miðstöðvar um samfélagsábyrgð. Ég vil einnig þakka nokkrum einstaklingum sérstaklega fyrir þeirra aðstoð í gegnum árin, þeim Páli Harðarsyni, Gná Guðjónsdóttur, Bjarna Herrera, Viktoríu Valdimarsdóttur, Finni Sveinssyni, Þorsteini Kára Jónssyni og Katli Berg Magnússyni.

Evan Harvey

Global Head of Sustainability

Nasdaq

Efnisyfirlit

Formáli 1

UFS mælikvarðar 3

Umhverfi 4

Félagslegir þættir 10

Stjórnarhættir 16

„Skýr og áreiðanleg upplýsingagjöf um UFS þætti er lykilatriði fyrir fjárfesta til að greina og fylgja eftir árangri og stefnu fyrirtækja á markaði varðandi ábyrgan rekstur.“

–Tómas N. Möller - Lífeyrissjóður verzlunarmanna

„Kröfur kaupenda eiga eftir að verða enn fyrirferðarmeiri í framtíðinni og því mun frammistaða fyrirtækja á sviði samfélagsmála skipta sífellt meira máli.”

–Torfi Þ. Þorsteinsson – Brim hf.

„Stjórnendur geta nýtt sér leiðbeiningar Nasdaq við að miðla ófjárhagslegum upplýsingum sem ætlað er að gefa glögga mynd af stefnum og starfsháttum fyrirtækisins.”

Viktoría Valdimarsdóttir - Ábyrgar lausnir ehf.

Umhverfi	Félagslegir þættir	Stjórnarhættir
E1. Losun gróðurhúsalofttegunda	S1. Launahlutfall forstjóra	G1. Kynjahlutfall í stjórn
E2. Losunarkræfni gróðurhúsalofttegunda	S2. Launamunur kynja	G2. Óhæði stjórnar
E3. Orkunotkun	S3. Starfsmannavelta	G3. Kaupaukar
E4. Orkukræfni	S4. Kynjafjölbreytni	G4. Kjarasamningar
E5. Samsetning orku	S5. Hlutfall tímabundinna starfskrafta	G5. Siðareglur birgja
E6. Vatnsnotkun	S6. Aðgerðir gegn mismunun	G6. Siðferði og aðgerðir gegn spillingu
E7. Umhverfisstarfsemi	S7. Vinnuslysatíðni	G7. Persónuvernd
E8. Loftslagseftirlit/stjórn	S8. Hnattræn heilsa og öryggi	G8. Sjálfbærniskýrsla
E9. Loftslagseftirlit/stjórnendur	S9. Barna- og nauðungarvinna	G9. Starfsvenjur við upplýsingagjöf
E10. Mildun loftslagsáhættu	S10. Mannréttindi	G10. Gögn tekin út/sannreynd af ytri aðila

Umhverfi

E1. Losun gróðurhúsalofttegunda

1) Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 1 (ef við á)
2) Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 2 (ef við á)
3) Heildarmagn í CO2 ígildum, fyrir umfang 3 (ef við á)

Hvers vegna er það mælt?	Losun gróðurhúsalofttegunda(GHG) er veigamikill áhrifaþáttur loftslagsbreytinga og á heilbrigði umhverfis á heimsvísu.
Hvernig er það mælt?	Með því að fylgjast með raunverulegri eða áætlaðri losun út í andrúmsloftið sem verður til vegna beinnar (eða óbeinnar) orkunotkunar fyrirtækisins.
Hvers vegna er upplýst um það?	Til að skilja losunarsnið sérhvers fyrirtækis sem er nauðsynlegur undanfari þýðingarmikilla sameiginlegra inngripa í loftslagsmál.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 305-1, 305-2, 305-3 • UNGC: Principle 7 • SASB: General Issue / GHG Emissions (Sjá einnig: SASB Industry Standards) • TCFD: Metrics & Targets (Disclosure B).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vinsamlega fylgið WRI/WBCSD GHG-protocol; fyrirtæki geta kosið að gefa upp árangursmarkmið fyrir E1.

E2. Losunarkræfni gróðurhúsalofttegunda

1) Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda miðað við úttaksstærð
2) Heildarlosun lofttegunda annarra en gróðurhúsalofttegunda miðað úttaksstærð

Hvers vegna er það mælt?	Setur hagkvæmni auðlindanýtingar innan skipulagsheildarinnar í samhengi við efnahagslega verðmætasköpun.
Hvernig er það mælt?	Með því að deila árlegri losun (teljari) með ýmsum mælingum á efnahagslegri framleiðslu (nefnari).
Hvers vegna er upplýst um það?	Þjónar sem árangursviðmið í samkeppnisumhverfi, sem vísir áhættustjórnunar og lykilframmistöðuvísir (e. KPI) efnahagslegrar hagkvæmni.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 305-4 • SDG: 13 • UNGC: Principle 7, Principle 8 • SASB: General Issue / GHG Emissions, Energy Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Hlutfallslegar stærðir, settar fram af fyrirtækinu. Dæmi: velta, sala, framleiddar einingar.

E3. Orkunotkun

1) Heildarmagn beinnar orkunotkunar
2) Heildarmagn óbeinnar orkunotkunar

Hvers vegna er það mælt?	Orkukostnaður, uppruni, tiltæki (e. availability) og seigla hefur bein áhrif á starfsgetu fyrirtækis.
Hvernig er það mælt?	Yfirleitt mælt í megavattstundum (MWh) eða gígajúlum (Gj).
Hvers vegna er upplýst um það?	Þjónar sem árangursviðmið í samkeppnisumhverfi, sem vísir áhættustjórnunar og lykilframmistöðuvísir (e. KPI) efnahagslegrar hagkvæmni.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 302-1, 302-2 • SDG: 12 • UNGC: Principle 7, Principle 8 • SASB: General Issue / Energy Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Bein orka er orka sem er framleidd og notuð innan fyrirtækisins eða hjá eignum sem fyrirtækið rekur; Óbein orka er framleidd annars staðar (t.d. hjá veitufyrirtækjum); fyrirtæki kunna að kjósa að gefa upp frammistöðumarkmið fyrir E3.

E4. Orkukræfni

1) Bein heildarorkunotkun miðað við úttaksstærð

Hvers vegna er það mælt?	Setur í samhengi auðlindanotkun skipulagsheildar miðað við raunlæg áhrif (e. physical footprint).
Hvernig er það mælt?	Með því að deila árlegri notkun (teljari) með ýmsum raunlægum mælikvörðum (nefnari).
Hvers vegna er upplýst um það?	Þjónar sem árangursviðmið í samkeppnisumhverfi, sem vísir áhættustjórnunar og lykilframmistöðuvísir (e. KPI) efnahagslegrar hagkvæmni.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 302-3 • SDG: 12 UNGC: Principle 7, Principle 8 • SASB: General Issue / Energy Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Hlutfallslegar stærðir settar fram af fyrirtækinu. Dæmi: fermetrafjöldi húsnæðis, fjöldi starfsmanna.

E5. Samsetning orku

1) Hlutfall orkunotkunar eftir tegund orkuframleiðslu í prósentum

Hvers vegna er það mælt?	Orkukostnaður, uppruni, tiltæki (e. availability) og seigla hefur bein áhrif á starfsgetu fyrirtækis.
Hvernig er það mælt?	Með því að magngreina tiltekna uppruna orku (e. energy sources) sem er mest notuð, með beinum hætti af fyrirtækinu.
Hvers vegna er upplýst um það?	Að skipta út óendurnýjanlegri orku fyrir endurnýjanlega orku bendir til ábyrgrar notkunar fyrirtækisins og strategískrar áherslu til lengri tíma.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 302-1 • SDG: 7 • SASB: General Issue / Energy Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	„Tegund vinnslu“ ákveðin af fyrirtækinu. Dæmi: endurnýjanleg orka, vatnsorka, kol, olía, jarðgas.

E6. Vatnsnotkun

1) Heildarmagn af vatni sem er notað
2) Heildarmagn af vatni sem er endurheimt

Hvers vegna er það mælt?	Vatnskostnaður, uppruni, tiltækileiki og seigla hefur bein áhrif á starfsgetu fyrirtækis.
Hvernig er það mælt?	Árleg vatnsnotkun, endurnýting vatns og endurheimt vatns í rúmmetrum (m3).
Hvers vegna er upplýst um það?	Varpar ljósi á áhættu sem stafar af röskun á vatnsbirgðum eða af kostnaðarhækkunum þar sem hreint ferskvatn verður í auknum mæli fágætara.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 303-5 • SDG: 6 • SASB: General Issue / Water & Wastewater Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Fyrirtæki kunna að kjósa að gefa upp frammistöðumarkmið fyrir E6 Sjá einnig: Investor Water Toolkit (Ceres, 2018); The CEO Water Mandate (UN Global Compact).

E7. Umhverfisstarfsemi

1) Fylgir fyrirtækið þitt formlegri umhverfisstefnu? Já/Nei
2) Fylgir fyrirtækið þitt tilteknum stefnum fyrir úrgang, vatn, orku, og/eða endurvinnslu? Já/Nei
3) Notast fyrirtækið þitt við viðurkennt orkustjórnunarkerfi? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Nýir staðlar um ábyrgð í umhverfismálum krefjast stefnumótunar og formlegrar framkvæmdar.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Samanburður á væntingum við frammistöðu er vísir um getu fyrirtækisins til að vinna úr daglegum rekstrarlegum áskorunum.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 103-2 (Sjá einnig: GRI 301-308 fyrir viðeigandi staðla um tiltekið umræðuefni) • SASB: General Issue / Waste & Hazardous Materials Management. Sjá einnig: SASB staðla eftir geirum (e. SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Dæmi er varða E7.3 gæti til dæmis verið ISO 50001.

E8. Loftslagseftirlit / stjórn

1) Hefur stjórn þín eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengdri áhættu? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Aukin vitund og skilningur á loftslagstengdri áhættu og tækifærum innan fyrirtækisins skilar sér í betri áhættustjórnun og í upplýstara strategísku skipulagi [TCFD].
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem fjalla um loftslagstengda áhættu á stjórnarfundum (sem hluta af formlegri dagskrá) eða hafa nefnd á vegum stjórnar sem er helguð loftslagstengdum málefnum geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31 • SASB: General Issue / Business Model Resilience, Systemic Risk Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards) • TCFD: Governance (Disclosure A).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: ESG, Strategy, and the Long View: A Framework for Board Oversight (KPMG, 2017).

E9.Loftslagseftirlit / stjórnendur

1) Hefur æðsta stjórnunarteymi þitt eftirlit með og/eða stjórnar loftslagstengdri áhættu? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Aukin vitund og skilningur á loftslagstengdri áhættu og tækifærum innan fyrirtækisins skilar sér í betri áhættustjórnun og í upplýstara strategísku skipulagi [TCFD].
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem fjalla um loftslagstengda áhættu á fundum yfirstjórnar (sem hluta af formlegri dagskrá) eða starfrækja nefnd stjórnenda sem er helguð loftslagstengdum málefnum geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31 • SASB: General Issue / Business Model Resilience, Systemic Risk Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards) • TCFD: Governance (Disclosure B).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Climate-Related Disclosures and TCFD Recommendations (Harvard Law School Forum, 2018).

E10. Mildun loftslagsáhættu

1) Heildarfjármagn sem árlega er fjárfest í loftslagstengdum innviðum, seiglu og viðbrögðum

Hvers vegna er það mælt?	Loftslagstengdar fjárfestingar (út frá sjónarhorni áhættu eða tækifæra) sýna fram á skilning á því hvernig raunlæg áhætta (e. physical risk), áhætta tengd umbreytingum og tækifæri í loftslagsbreytingum geta á trúverðugan hátt, haft áhrif á rekstur fyrirtækisins yfir tíma [TCFD].
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki mæla heildarfjárhæð (USD) sem fjárfest er í loftslagstengdum málefnum, þ.m.t. rannsóknum og þróun.
Hvers vegna er upplýst um það?	Tiltrú fjárfesta og lánveitenda á að áhætta tengd loftslagbreytingum sé metin og meðhöndluð á viðeigandi hátt, auðveldar og eykur aðgengi að fjármagni [TCFD].
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• UNGC: Principle 9 • SASB: General Issue / Physical Impacts of Climate Change, Business Model Resilience (Sjá einnig: SASB Industry Standards) • TCFD: Strategy (Disclosure A).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Technical Supplement: The Use of Scenario Analysis in Disclosure of Climate-Related Risks & Opportunities (TCFD, 2017).

Góðar UFS upplýsingar veita lesandanum alveg nýja upplifun á umfangi og áhrifum fyrirtækja, örugglega ekki ósvipað því og þegar það kom loksins litur í sjónvarpið.

Þorsteinn Kári Jónsson - Marel

UFS leiðbeiningar og skýrslugjöf gerir fyrirtækjum kleift að setja sér beitt markmið í samræmi við áhersluatriði í rekstri sambærilegra fyrirtækja, fylgja þeim eftir og upplýsa fjárfesta, viðskiptavini og síðast en ekki síst starfsfólk um stöðu fyrirtækisins og framgang í málefnum á sviði U, F og S þátta.

Hildur Einarsdóttir – Össur

Það er lykilatriði að samræma heiti þeirra hugtaka sem tengjast ábyrgum fjárfestingum. Skýr sýn og fumlaus samskipti eru forsenda þess að innleiðing aðferðarfræðinnar gangi vel.

Brynjólfur Stefánsson - Íslandssjóðir

Það er lykilatriði að fylgja alþjóðlegum stöðlum og mælikvörðum í samfélagslegri skýrslugjöf fyrir alþjóðlegt flugfélag eins og Icelandair. Það tryggir gagnsæi, skapar traust og gerir okkur samanburðarhæf á alþjóðamarkaði.

Bogi Nils Bogason – Icelandair Group

Félagslegir Þættir

S1. Launahlutfall forstjóra

1) Hlutfall heildarlaunagreiðslu forstjóra og miðgildis heildarlauna-greiðslna starfsmanna í fullu starfi
2) Er þetta hlutfall sett fram af fyrirtækinu þínu í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Það varpar ljósi á kostnað fyrirtækisins af forstjóra (og er vísbending um virði hans) samanborið við annað starfsfólk.
Hvernig er það mælt?	Sem hlutfall: laun forstjóra og bónusgreiðslur (X) borið saman við miðgildi heildarlauna starfsmanna í fullu starfi, yfirleitt sett fram sem „X:1“ .
Hvers vegna er upplýst um það?	Sumir hagsmunaaðilar (aðallega fjárfestar) fullyrða að þessi mælikvarði geri þeim kleift að meta möguleg áhrif stjórnendaþóknunar. Verulegt bil á milli greiðslna til forstjóra og annarra starfsmanna fyrirtækisins gæti dregið úr framleiðni og aukið starfsmannaveltu, með óhjákvæmilegum tengslum við hagnað og arðbærni.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt) (S1.1); Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni (S1.2).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-38 • UNGC: Principle 6.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	UNGC: Principle 6.
Skýringar og heimildir	Nota skal heildarlaunagreiðslur, þar með talið bónus- og hvatagreiðslur; farið eftir Dodd-Frank regulatory guidance (US).

S2. Launamunur kynja

1) Hlutfall miðgildis launagreiðslna karla og miðgildis launagreiðslna kvenna

Hvers vegna er það mælt?	Þetta mælir umfang þóknana og áhrif hvers og eins „kynjabils“ innan fyrirtækisins.
Hvernig er það mælt?	Sem hlutfall: miðgildi heildarlaunagreiðslna karla í hlutfalli við miðgildi heildarlaunagreiðslur kvenna.
Hvers vegna er upplýst um það?	Mörg lönd hafa innleitt lög til að framfylgja meginreglunni um sömu laun fyrir sömu vinnu. Þetta málefni er stutt af sáttmálum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar (e. ILO Convention). Jafnrétti endurgjalds er þáttur í að halda hæfu starfsfólki í starfi. Þar sem ójafnvægis gætir, stefnir skipulagsheild orðspori sínu í hættu og lagalegar áskoranir blasa við vegna mismununar [GRI].
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 405-2 • UNGC: Principle 6 • SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Aðeins gefið upp fyrir starfsmenn í fullu starfi; Notið heildarlaunagreiðslur, þar með talið alla bónusa og hvatagreiðslur.

S3. Starfsmannavelta

1) Árleg breyting starfsmanna í fullu starfi, í prósentum
2) Árleg breyting starfsmanna í hlutastarfi, í prósentum
3) Árleg breyting verktaka og/eða ráðgjafa, í prósentum

Hvers vegna er það mælt?	Hlutfall (%) (e. relative percentage) starfsmanna sem segja skilið við skipulagsheildina getur haft bein áhrif á nýtingu auðlinda, fjárhagsáætlanir, skipulagningu og framleiðni.
Hvernig er það mælt?	Hlutfall (%) af árlegri heildarveltu, sundurliðað eftir ýmsum gerðum ráðningarsambanda.
Hvers vegna er upplýst um það?	Há starfsmannavelta getur bent til óvissu og óánægju meðal starfsfólks eða gæti verið merki um grundvallarbreytingar á skipulagi kjarnastarfseminnar. Starfsmannavelta hefur áhrif á beinan kostnað og virði, hvort sem er vegna lægri launakostnaðar/ fækkunar starfsmanna eða hærri kostnaðar við ráðningar starfsmanna [GRI].
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 401-1b • UNGC: Principle 6 • SASB: General Issue / Labor Practices (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Starfsmannavelta tekur til allra breytinga á störfum, hvort sem um er að ræða uppsagnir, starfslok vegna aldurs, tilfærslur í starfi eða andlát.

S4. Kynjafjölbreytni

1) Kynjahlutfall innan fyrirtækisins, í prósentum
2) Kynjahlutfall í byrjunarstörfum og næsta starfsmannalagi fyrir ofan, í prósentum
3) Kynjahlutfall í störfum í efsta starfsmannalagi og sem framkvæmdastjórar, í prósentum

Hvers vegna er það mælt?	Að efla kynjafjölbreytni getur leitt til aukinnar sköpunar, meiri framleiðni liðsheilda og minnkað kerfisbundið óréttlæti.
Hvernig er það mælt?	Hlutfall (%) karla á móti konum, sundurliðað eftir ýmsum stigum skipulagsheildarinnar.
Hvers vegna er upplýst um það?	Þessar upplýsingar undirstrika viðleitni skipulagsheildarinnar til að innleiða ráðningarhætti án aðgreiningar og bestu nýtingu tiltæks vinnuafls og hæfileika. Ójafnt mynstur stöðuhækkana og starfsaldurs vegna kyns getur gefið til kynna áhættu sem tengjast misrétti á vinnustað. Sumir fjárfestar sigta sérstaklega út fjölbreyttari (eða kynjajafnari) fyrirtæki.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-8, 405-1 • UNGC: Principle 6 • SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (ILO, 1998).

S5. Hlutfall tímabundinna starfskrafta

1) Prósenta starfsmanna í hlutastarfi
2) Prósenta þeirra sem eru í verktöku og/eða ráðgjöf

Hvers vegna er það mælt?	Þetta hlutfall veitir verðmæta innsýn inn í mannauðsstjórnun og -strategíu, hvað varðar uppbyggingu ákveðinna ráðningarsambanda.
Hvernig er það mælt?	Hlutfall (%) stöðugilda óhefðbundinna starfskrafta (í hlutastarfi, ráðgjöf eða verktöku) á móti heildarstöðugildum (eða jafngildu) innan virðiskeðjunnar.
Hvers vegna er upplýst um það?	Sundurliðun starfsmanna eftir ráðningarsamböndum sýnir hvernig skipulagsheildin skipuleggur mannauð sinn til að framfylgja sinni strategíu í heild. Hún gefur líka innsýn inn í viðskiptalíkan skipulagsheildarinnar og gefur vísbendingu um stöðugleika starfa og þau hlunnindi sem skipulagsheildin býður upp á [GRI].
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-8 • UNGC: Principle 6.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Guidelines for Multinational Enterprises [OECD, 2011].

S6. Aðgerðir gegn mismunun

1) Fylgir fyrirtækið þitt stefnu er varðar kynferðislegt áreiti og/eða jafnrétti? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Þetta hlutfall gefur verðmæta innsýn inn í mannauðsstjórnun og -strategíu að því er varðar ákveðnar stéttir eða starfshópa sem njóta tiltekinnar verndar.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 103-2 (Sjá einnig: GRI 406: Non-Discrimination 2016) • UNGC: Principle 6 • SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Guidelines for Multinational Enterprises [OECD, 2011].

S7. Vinnuslysatíðni

1) Tíðni slysatengdra atvika miðað við heildartíma vinnuaflsins í prósentum

Hvers vegna er það mælt?	Lág tíðni slysa á fólki og fjarvista er að jafnaði tengd jákvæðri þróun á starfsanda og framleiðni [GRI].
Hvernig er það mælt?	Heildarfjöldi slysa á fólki og dauðsfalla í hlutfalli við heildarfjölda starfsmanna.
Hvers vegna er upplýst um það?	Frammistaða á sviði heilbrigðis og öryggis er lykilmælikvarði á ábyrgð skipulagsheildarinnar. Slæm frammistaða kann að hafa áhrif á fjárfestingu, virði og áframhaldandi viðurkenningu samfélagsins til reksturs.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 403-9 • SDG: 3 • SASB: General Issue / Employee Health & Safety (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vísið til ILO & UNDHR standards, ef mögulegt er. Sjá einnig: Corporate Disclosure of Human Capital Metrics. (Harvard Law School, 2017).

S8. Hnattræn heilsa og öryggi

1) Fylgir fyrirtækið þitt starfstengdri heilsustefnu og/eða hnattrænni stefnu um heilsu og öryggi? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Formlegar stefnur geta stuðlað að jákvæðri heilbrigðis- og öryggismenningu og því að fjöldi aðila axli ábyrgð á þeim. Þessi vísir sýnir að hvaða marki starfsfólk er meðvitað um stefnur sem ákvarða meginreglur stjórnunar á heilbrigði- og öryggi og framfylgi þeim [GRI].
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 103-2 (See also: GRI 403: Occupational Heath & Safety 2018) • SDG: 3 • SASB: General Issue / Employee Health & Safety (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO, 2001).

S9. Barna- og nauðungarvinna

1) Fylgir fyrirtækið þitt stefnu gegn barna- og/eða nauðungarvinnu? Já/Nei
2) Ef já, nær stefnan gegn barna- og/eða nauðungarvinnu einnig til birgja og seljenda? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Tilvist stefnu um málefnið og skilvirk innleiðing hennar eru grunnvænting í samfélagslega ábyrgri hegðun. Vinnuaðstæður sem eru ekki í samræmi við gildandi lög gera fyrirtækið berskjaldað fyrir verulegri áhættu [GRI].
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 103-2 (Sjá einnig: GRI 408: Child Labor 2016, GRI 409: Forced or Compulsory Labor, and GRI 414: Supplier Social Assessment 2016) • SDG: 8 • UNGC: Principle 4,5 • SASB: General Issue / Labor Practices (Sjá einnig: SASB IndustryStandards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vísið í opinbert efni, sé það til staðar; Vísið til ILO & UNDHR standards ef mögulegt er.

S10. Mannréttindi

1) Fylgir fyrirtækið þitt mannréttindastefnu? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Fylgni við öfluga mannréttindastefnu leiðir oft til aukinnar framleiðni, kröftugri mannauðs og minni áhættu.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 103-2 (Sjá einnig: GRI 412: Human Rights Assessment 2016 & GRI 414: Supplier Social Assessment 2016) • SDG: 4, 10, 16 • UNGC: Principle 1, 2 • SASB: General Issue / Human Rights & Community Relations (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vísið til ILO & UNDHR standards ef mögulegt er. Sjá einnig: Universal Declaration of Human Rights (UN, 1948).

UFS leiðbeiningarnar hjálpa okkur með markmiðasetningu, mælingar og birtingu á upplýsingum varðandi samfélagsleg málefni fyrir fjárfesta og aðra hagsmunaaðila. Þannig fylgjumst við t.d. með markmiðinu okkar sem sett var árið 2015 að minnka kolefnisspor félagsins um 40% á flutta einingu fyrir árið 2030.

Falasteen Abu Libdeh – Eimskip

Það er mikilvægt að miðla upplýsingum um samfélagsábyrgð fyrirtækja á skipulegan og staðlaðan hátt til að auka gagnsæi og trúverðugleika.

Hrönn Ingólfsdóttir - Isavia ohf.

Við höfum nýtt leiðbeiningar Nasdaq í vinnu okkar hjá eignastýringu við mat á framsetningu ófjárhagslegra upplýsinga skráðra félaga. Jafnframt hvetjum við félögin að nýta sér leiðbeiningarnar.

Margrét Sveinsdóttir - Arion banki

Lykilatriði í notkun UFS leiðbeininga Nasdaq er að skilgreina mikilvægisþætti í þínum atvinnugeira sem raunverulega skipta máli svo verið sé að stýra réttum áhættuþáttum. Til dæmis á banki að leggja áherslu á aðra þætti en framleiðslufyrirtæki.

Bjarni Herrera - Circular Solutions

Stjórnarhættir

G1. Kynjahlutfall í stjórn

1) Hlutfall kvenna í stjórn í prósentum (samanborið við karla)
2) Hlutfall kvenna í formennsku nefnda í prósentum (samanborið við karla)

Hvers vegna er það mælt?	Rannsóknir gefa til kynna að fjölgun kvenna í stjórnum sé tengd betri viðskiptalegum niðurstöðum, þar með talið: sterkri fjárhagslegri frammistöðu, getu til að laða að og halda í fólk með mikla hæfileika, öflugri nýsköpun, auknum skilningi á viðskiptavinum, góðum árangri við að ná ófjárhagslegum vísum og betri skilvirkni hjá stjórn.
Hvernig er það mælt?	Hlutfall (%) kvenkyns stjórnarmanna og nefndarformanna samanborið við karlkyns samstarfsmenn þeirra innan sömu hópa.
Hvers vegna er upplýst um það?	Þessar upplýsingar geta undirstrikað viðleitni skipulagsheildarinnar til að innleiða starfshætti án aðgreiningar og til að hámarka nýtingu tiltæks vinnuafls og hæfileika. Ójafnt mynstur stöðuhækkana og starfsaldurs, háð kyni, getur gefið til kynna áhættu sem tengist misrétti á vinnustað. Sumir fjárfestar sigta sérstaklega út fjölbreyttari (eða kynjajafnari) stjórnir fyrirtækja [GRI].
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 405-1 • SDG: 10 • SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Fyrirtæki kunna að kjósa að gefa upp frammistöðumarkmið fyrir G1.

G2. Óháði stjórnar

1) Bannar fyrirtækið forstjóra að sinna stjórnarformennsku? Já/Nei
2) Hlutfall óháðra stjórnarmanna í prósentum

Hvers vegna er það mælt?	Öflug og virk stjórn, sem er að hluta skipuð óháðum stjórnarmönnum, er oft góð vísbending um aðra skilvirka starfshætti.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki með slíka reglu skráða mega svara játandi; fjöldi óháðra stjórnarmanna (eins og þeir eru skilgreindir í starfsreglum stjórnar eða samþykktum fyrirtækisins) samanborið við aðra stjórnarmeðlimi er einnig reiknað út.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og nútímalega skipan í stjórnarháttum fyrirtækisins.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni (S2.1) Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt) (S2.2).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-23, 102-22.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Independent & Outside Directors: Research Spotlight (Stanford Graduate School of Business, 2015)

G3. Kaupaukar

1) Fá framkvæmdastjórar formlegan kaupauka fyrir að ná árangri á sviði sjálfbærni? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Hversu þung áhersla er lögð á UFS (e. ESG) innan fyrirtækis gefur skýrt til kynna vilja þess til að fjárfesta í hinu sama.
Hvernig er það mælt?	Ef stjórnendur hafa fjárhagslega hvata til að ná árangri á mælikvarða UFS (e. ESG) má fyrirtækið svara játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Til að sýna á gagnlegan hátt lykilhæfileika og vinnutengd málefni innan fyrirtækja.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-35.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: A New Agenda for the Board of Directors: Adoption and Oversight of Corporate Sustainability (UNGC Lead, 2012).

G4. Kjarasamningar

1) Hlutfall starfsmanna fyrirtækisins í prósentum sem fellur undir almenna kjarasamninga

Hvers vegna er það mælt?	Þetta auðveldar staðbundin viðbrögð við hnattvæddu hagkerfi og þjónar sem undirstaða sjálfbærs vaxtar og tryggrar ávöxtunar fjárfestinga. Niðurstaðan hjálpar til við að brúa bil atvinnuþátttöku innan hins hnattræna fyrirkomulags vinnu og auðveldar framlag þess fólks, svæða og efnahagsgeira - sérstaklega kvenna og þeirra sem vinna innan skuggahagkerfisins (e. informal sector) - sem annars gætu verið útilokuð frá þátttöku í ferlum sem skapa mannsæmandi vinnuumhverfi [UNGC].
Hvernig er það mælt?	Með því að mæla fjölda þeirra starfsmanna sem heyra undir kjarasamninga samanborið við heildarfjölda starfsmanna.
Hvers vegna er upplýst um það?	Til að sýna á gagnlegan hátt lykilhæfileika og vinnutengd málefni innan fyrirtækja.
Hvernig er upplýst um það?	Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-41 • SDG: 8 • UNGC: Principle 3 • SASB: General Issue / Labor Practices (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Conventions, Recommendations, and Principles of the International Labour Organization (ILO).

G5. Siðareglur birgja

1) Ber seljendum þínum eða birgjum að fylgja siðareglum? Já/Nei
2) Ef já, hve hátt hlutfall þinna birgja hafa formlega vottað að þeir fylgi siðareglunum, í prósentum?

Hvers vegna er það mælt?	Innleiðing og eftirlit með þróun UFS þátta (e. ESB performance) í allri virðiskeðjunni er til hagsbóta fyrir fyrirtækin sjálf, hluthafa og samfélagið allt.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni (G5.1); Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt) (G5.2).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-16, 103-2 (See also: GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 & GRI 414: Supplier Social Assessment 2016) • SDG: 12 • UNGC: Principle 2, 3, 4, 8 • SASB: General Issue / Supply Chain Management (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Prósentuhlutfall getur verið skilgreint sem fjöldi eða sem útgjöld.

G6. Siðferði og aðgerðir gegn spillingu

1) Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um siðferði og/eða aðgerðum gegn spillingu? Já/Nei
2) Ef já, hve hátt hlutfall vinnuafls þíns hefur formlega vottað að það fylgi stefnunni, í prósentum?

Hvers vegna er það mælt?	Þessar reglur varpa ljósi á gildi fyrirtækisins og skuldbindingu þess við stíf viðmið er varða siðferðislega háttsemi. Að sýna „framtak í góðri trú“ til að koma í veg fyrir ólöglegt athæfi, kann að draga úr fjárhagsáhættu í tengslum við stjórnvaldssektir vegna siðferðislegs misferlis.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni (G6.1); Birt sem tölugildi; töluleg þróun yfir tíma (borin saman við söguleg meðaltöl og meðaltal atvinnugreinar, ef mögulegt (G6.2).
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-16, 103-2 (Sjá einnig: GRI 205: Anti-Corruption 2016) • SDG: 16 • UNGC: Principle 10.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Hlutfall er skilgreint út frá heildarfjölda starfsmanna í fullu starfi.

G7. Persónuvernd

1) Fylgir fyrirtækið þitt stefnu um persónuvernd? Já/Nei
2) Hefur fyrirtækið þitt hafist handa við að fylgja GDPR reglum? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Gagna- og persónuvernd eru lykilatriði í stafræna hagkerfinu þar sem margir hagsmunaaðilar halda því fram að sýndarauðkenni beri að vernda kröftuglega og nota þennan mælikvarða til að mæta hve þróaðir öryggisferlar fyrirtækisins eru þegar kemur að áhættu og vernd gagna og persónuupplýsinga.
Hvernig er það mælt?	Fyrirtæki sem semja, gefa út og uppfæra reglulega stefnuskjal sem tekur til þessa málefnis geta svarað játandi.
Hvers vegna er upplýst um það?	Hagsmunaaðilar nota þennan mælikvarða til að meta virkni og umfang áhættustjórnunar fyrirtækis (e. Enterprise Risk Management).
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 418 Customer Privacy 2016 • SASB: General Issue / Customer Privacy, Data Security (Sjá einnig: SASB Industry Standards).
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Á ekki við.
Skýringar og heimildir	General Data Protection Regulation. Sjá einnig: Privacy & Data Protection Principles (UN Global Pulse).

G8. Sjálfbærniskýrsla

1) Gefur fyrirækið þitt út sjálfbærniskýrslu? Já/Nei
2) Eru gögn um sjálfbærni að finna í skýrslugjöf til yfirvalda? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Þetta bendir til tilvistar eða skorts á opinberri upplýsingamiðlun um UFS, (e. ESG) frammistöðu fyrirtækisins og innfellingu slíkra gagna í gagnaskilum til stjórnvalda.
Hvernig er það mælt?	Birtir fyrirtækið þitt sjálfbærniskýrslu: Já/Nei? Ef já, þá ætti að gefa upp hvar viðeigandi opinberar upplýsingar eru birtar. Einnig, innifelur þitt fyrirtæki UFS-upplýsingar í gagnaskilum til stjórnvalda: Já/Nei?
Hvers vegna er upplýst um það?	Til að auka tiltæki gagna og aðgengi að þeim. Þessu til viðbótar gera margir fjárfestar greinarmun á UFS gögnum (e. ESG data) sem eru felld inn í fjárhagslega upplýsingagjöf eða ársskýrslur, eða hvort þau eru aðeins tiltæk í sjálfstæðum sjálfbærniskýrslum. Margir fjárfestar hafa látið í ljós að þeir vilji heldur að UFS-gögn (e. ESG data) séu felld inn í hefðbundna fjárhagslega upplýsingagjöf.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• UNGC: Principle 8.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Sjá einnig: Revealing the Full Picture: Your Guide to ESG Reporting (London Stock Exchange, 2018).

G9. Starfsvenjur við upplýsingagjöf

1) Veitir fyrirtækið þitt upplýsingar um sjálfbærni til viðurkenndra aðila með skipulögðum hætti? Já/Nei
2) Leggur fyrirtæki þitt áherslu á tiltekin heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun (UN SDGs)? Já/Nei
3) Setur fyrirtækið þitt markmið og gefur skýrslu um framvindu heimsmarkmiða Sþ? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Þetta lýsir virkni fyrirtækisins við þátttöku í skýrslugjafarömmum um sjálfbærni sem flestir fjárfestar telja mikilvæga.
Hvernig er það mælt?	Birtir fyrirtækið þitt GRI, CDP, SASB, IIRC eða UNGC skýrslu? Ef já, þá ætti að gefa upp hvar viðeigandi opinberar upplýsingar er að finna, fyrir hvern ofangreindra ramma.
Hvers vegna er upplýst um það?	Upplýsingagjöf fyrirtækja eykur tiltækileika og aðgengi að gögnum, sérstaklega fyrir fjárfesta.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• UNGC: Principle 8.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vísið til tiltekinna ramma sem eru notaðir. Sjá einnig: Disclose What Matters: Bridging the Gap Between Investor Needs and Company Disclosures on Sustainability (Ceres, 2018).

G10. Gögn tekin út/sannreynd af ytri aðila

1) Er upplýsingagjöf þín um sjálfbærni tekin út eða sannreynd af þriðja aðila? Já/Nei

Hvers vegna er það mælt?	Þetta gefur til kynna hversu traust gögn fyrirtækið birtir um sjálfbærni með mismunandi leiðum upplýsingagjafar.
Hvernig er það mælt?	Er UFS-upplýsingagjöf (e. ESG disclosures) fyrirtækis þíns sannreynd eða tekin út af þriðja aðila: Já/Nei? Ef já, gerið vinsamlega grein fyrir hver aðilinn er sem tekur út eða sannreynir og hvar viðeigandi opinberar upplýsingar eru birtar.
Hvers vegna er upplýst um það?	Fjárfestar nota oft þennan mælikvarða til að ákvarða „fjárfestingarhæfi“ út frá UFS-gögnum sem fyrirtæki upplýsa sjálf um.
Hvernig er upplýst um það?	Í formi texta, með viðeigandi tenglum í opinbert efni.
Tengsl við ramma (e. framework)	• GRI: 102-56 • UNGC: Principle 8.
Hlutfall fyrirtækja sem veitir upplýsingar	Hlutfall (%) þeirra sem skila gögnum í gáttina.
Skýringar og heimildir	Vísið í þriðja aðila sem sannreynir (e. assurance partner). Sjá einnig: Sustainability Assurance Services: From a Niche to Mainstream (The CPA Journal, 2018)

Þau fyrirtæki sem setja samfélagslega ábyrgð í forgang og koma þeim skilaboðum til markaðarins með skýrum og ábyrgum hætti munu í ríkara mæli njóta forgangs og uppskera aukna velgengni.

Margrét Pétursdóttir - EY

Ég vonast til þess að leiðbeiningarnar komi til með að samræma nálgun á þennan mikilvæga málaflokk. Samræmd nálgun gerir fyrirtækjum og hagsmunaaðilum þeirra kleift að framkvæma samanburðargreiningar sem ætti að auka metnað til að gera betur.

Jón Sigurður Helgason - KPMG

Allir geta gert betur, saman gerum við kraftaverk.

Óttar Guðjónsson - Lánasjóður sveitarfélaga ohf.

Samræmdar og skýrar leiðbeiningar gera upplýsingagjöf fyrirtækja skýrari sem um leið ýtir þeim til að gera betur á sviði samfélagsábyrgðar.

Eggert Þór Kristófersson – Festi

© Copyright 2020. All rights reserved. Nasdaq is a registered trademark of Nasdaq, Inc.
0174-Q20

Nasdaq