



ÍSLANDS
HÓTEL

SJÁLFBÆRNISKÝRSLA 2025

EFNISYFIRLIT

| | | | |
|---------------------------------------|-----------|--|-----------|
| 1 INNGANGUR | 3 | 4 FÉLAGSLEGIR ÞÆTTIR | 31 |
| Ávarp stjórnarformanns | 4 | Stjórnun og ábyrgð á félagslegum þáttum | 33 |
| Ávarp forstjóra | 5 | Mannauður | 34 |
| Um skýrsluna | 6 | Vinnuskilyrði, réttindi og öryggi | 38 |
| Stjórnarhættir í sjálfbærnimálum | 7 | Þjálfun og þróun | 41 |
| Samræming sjálfbærnistefnu | 8 | Fjölbreytileiki, jöfn tækifæri og inngilding | 46 |
| Um Íslandshótel | 9 | Starfsánægja og þátttaka | 51 |
| Íslandshótel í tölum árið 2025 | 10 | Starfsfólk í virðiskeðju | 53 |
| | | Áhrif á samfélög | 54 |
| | | Viðskiptavinir og gestir | 56 |
| 2 SJÁLFBÆRNIVEGFERÐ | 11 | 5 STJÓRNARHÆTTIR | 62 |
| Sjálfbærnivegferð Íslandshótela | 12 | Eignarhald og skipurit | 64 |
| Verðlaun og viðurkenningar | 13 | Stjórn Íslandshótela | 65 |
| Samstarf við félagasamtök | 14 | Framkvæmdastjórn Íslandshótela | 66 |
| Sjálfbærnistefna | 15 | Fyrirtækjamening | 67 |
| Tvöföld mikilvægisgreining | 16 | Viðskiptasiðferði | 69 |
| Markmið fyrir 2026 | 17 | Birgjatengsl | 70 |
| Virðiskeðja Íslandshótela | 18 | Fjárfestatengsl | 71 |
| 3 UMHVERFISÞÆTTIR | 19 | TILVÍSUNARTÖFLUR 2025 | 73 |
| Mildun vegna loftslagsbreytinga | 21 | | |
| Aðlögun að áhrifum loftslagsbreytinga | 22 | | |
| Orka | 23 | | |
| Kolefnisspor Íslandshótela | 24 | | |
| Vatn | 25 | | |
| Auðlindanýting og hringrásarhagkerfi | 27 | | |
| Líffræðileg fjölbreytni | 28 | | |



1

INNGANGUR

Ávarp stjórnarformanns

Ávarp forstjóra

Um skýrsluna

Stjórnarhættir í sjálfbærnimálum

Samræming sjálfbærnistefnu

Um Íslandshótel

Íslandshótel í tölum árið 2025



ÁVARP STJÓRNARFORMANNS

Ferðaþjónustan er ein af lykilatvinnugreinum Íslands. Hún byggir á einstökum náttúruauðlindum ásamt samfélagi við land og þjóð. Fyrir Íslandshótel, sem stærstu hótélkeðju landsins, felur það í sér ábyrgð að starfa á sjálfbæran og ábyrgan hátt.

Frá stofnun höfum við lagt ríka áherslu á umhverfismál og vorum með þeim fyrstu á landinu til að fá umhverfivottun. Nú hafa öll hótél innan félagsins fengið sjálfbærnivottun og er það í samræmi við stefnu stjórnar félagsins sem leggur ríka áherslu á að sjálfbærni sé samþætt stefnu félagsins, stjórnarháttum og ákvarðanatöku. Með markvissri stefnumótun og virku eftirliti er unnið að því að tryggja að umhverfis-, félags- og stjórnarhættir séu órjúfanlegur hluti af rekstri og framtíðarþróun félagsins.

Íslandshótel gegnir mikilvægu hlutverki í þróun ferðaþjónustu á Íslandi. Umfang starfseminnar og staða félagsins í greininni skapa tækifæri til að hafa jákvæð áhrif á umhverfi, samfélag og atvinnulíf. Það er því mikilvægt að sjálfbærni sé samþætt rekstri félagsins og leiði ákvarðanatöku til framtíðar.

Undanfarin ár hefur félagið styrkt umgjörð sjálfbærnimála í rekstri sínum, meðal annars með alþjóðlegum vottunum og skuldbindingum sem styðja við umhverfisvernd og ábyrga starfshætti. Slíkar aðgerðir endurspeglar þá stefnu stjórnar að Íslandshótel sé leiðandi afl í ábyrgri ferðaþjónustu.



Ferðaþjónustan stendur frammi fyrir bæði áskorunum og tækifærum í tengslum við loftslagsmál, auðlindanýtingu og samfélagsleg áhrif. Íslandshótel mun taka virkan þátt í þeirri þróun og leggja sitt af mörkum til að styrkja sjálfbæra ferðaþjónustu á Íslandi til framtíðar.

Ólafur D. Torfason
Stjórnarformaður og aðaleigandi Íslandshótela

ÁVARP FORSTJÓRA

Íslandshótel rekur í dag 17 hótel með um 2.000 herbergjum víðs vegar um landið undir vörumerkjunum Fosshótel og Hótel Reykjavík. Starfsemi félagsins byggir á sterkri þjónustu-
menningu og öfluggu starfsfólki sem leggur sig fram um að skapa dýrmætar upplifanir á heillandi áfangastöðum.

Á árinu 2025 tók Íslandshótel mikilvægt skref með útgáfu fyrstu sjálfbærnisráðgjafarýrslu félagsins í samræmi við VSME-staðalinn. Í þessari skýrslu er veitt gagnsæ yfirsýn yfir áhrif starfseminnar á umhverfi, samfélag og stjórnarhætti og sýnt hvernig sjálfbærni er samþætt daglegum rekstri félagsins. Á undanförunum árum höfum við lagt aukna áherslu á að mæla og draga úr umhverfisáhrifum rekstursins. Öll hótel Íslandshótela hafa hlotið Green Key vottun, sem staðfestir að reksturinn uppfylli ströng alþjóðleg viðmið um sjálfbæra ferðaþjónustu. Félagið hefur einnig skuldbundið sig til loftslagsaðgerða með þátttöku í Glasgow yfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna um loftslagsaðgerðir í ferðaþjónustu.

Starfsfólk Íslandshótela er hjarta starfseminnar og lykillinn að einstakri upplifun gesta. Við leggjum ríka áherslu á jákvætt og öruggt vinnuumhverfi þar sem virðing, jafnræði og inngilding eru í fyrirrúmi. Á árinu 2025 hlaut Íslandshótel Hinseginvottun Samtakanna '78, sem er mikilvæg viðurkenning á þeirri vinnu sem unnin hefur verið við að skapa inngildandi vinnustaðamenningu fyrir bæði starfsfólk og gesti.

Sjálfbærni snýst einnig um ábyrga stjórnarhætti og traust í samskiptum við hagaðila. Við leggjum áherslu á gagnsæi í rekstri, ábyrgar virðiskeðjur og náð samstarf við samfélögin þar sem hótelin okkar starfa.



Með sameiginlegri sýn starfsfólks, stjórnenda, eigenda og samstarfsaðila viljum við halda áfram að þróa félag sem sameinar framúrskarandi gestrisni og ábyrgan rekstur. Markmið okkar er að vera leiðandi afl í sjálfbærri ferðaþjónustu á Íslandi og leggja þannig okkar af mörkum til sjálfbærrar framtíðar.

Davíð Torfi Ólafsson
Forstjóri Íslandshótela

UM SKÝRSLUNA

Í fyrstu sjálfbærnisráðgjafu Íslandshótel er gert grein fyrir nálgun, aðgerðum og árangri félagsins í umhverfis-, félags- og stjórnarháttum (UFS). Skýrslan er unnin í samræmi við valfrjálsan sjálfbærnisstaðla fyrir óskráð ör-, lítil- og meðalstór fyrirtæki - ítarlegan hluta (VSME - comprehensive module). Hún sækir jafnframt innblástur í evrópska staðla um sjálfbærnisráðgjöf (ESRS). Með því að fylgja þessum stöðlum leitast Íslandshótel við að undirbúa sig fyrir framtíðarregluverk og veita hagaðilum gagnsæjar, samræmdar og áreiðanlegar upplýsingar um sjálfbærni starfseminnar.

Helstu áherslur í sjálfbærnimálum

Íslandshótel styður öll sjálfbærnimarkmið Sameinuðu þjóðanna (SDGs) og hefur forgangsraðað fimm markmiðum sem endurspeglar helstu áherslur félagsins í sjálfbærnimálum.

5 JAFNRÉTTI
KYNJANNA



8 GÓÐ ATVINNA
OG HAGVÖXTUR



11 SJÁLFBÆRAR BORGIR
OG SAMFÉLÖG



12 ÁBYRG NEYSLA
OG FRAMLEIÐSLA



13 AÐGERÐIR Í
LOFTSLAGSMÁLUM



STJÓRNARHÆTTIR Í SJÁLFBÆRNIMÁLUM

Stjórnun og eftirfylgni sjálfbærnimála hjá Íslandshótelum er samþætt stjórnskipulagi félagsins. Stjórn félagsins, forstjóri og framkvæmdastjórn bera ábyrgð á stefnumótun og eftirfylgni með sjálfbærnimálum og tryggja að þau samræmist langtímamarkmiðum félagsins. Innleiðing og framkvæmd sjálfbærniaðgerða fer fram í samstarfi við lykilsvið og rekstrareiningar félagsins.

Ábyrgð

Stjórn

Hefur yfirumsjón með sjálfbærnistefnu félagsins ásamt tengdum reglum og stefnum.

Endurskoðunarnefnd

Ber ábyrgð á áhættustýringu og ferlum innra eftirlits í tengslum við fjárhags- og sjálfbærniskýrslugjöf.

Framkvæmdastjórn

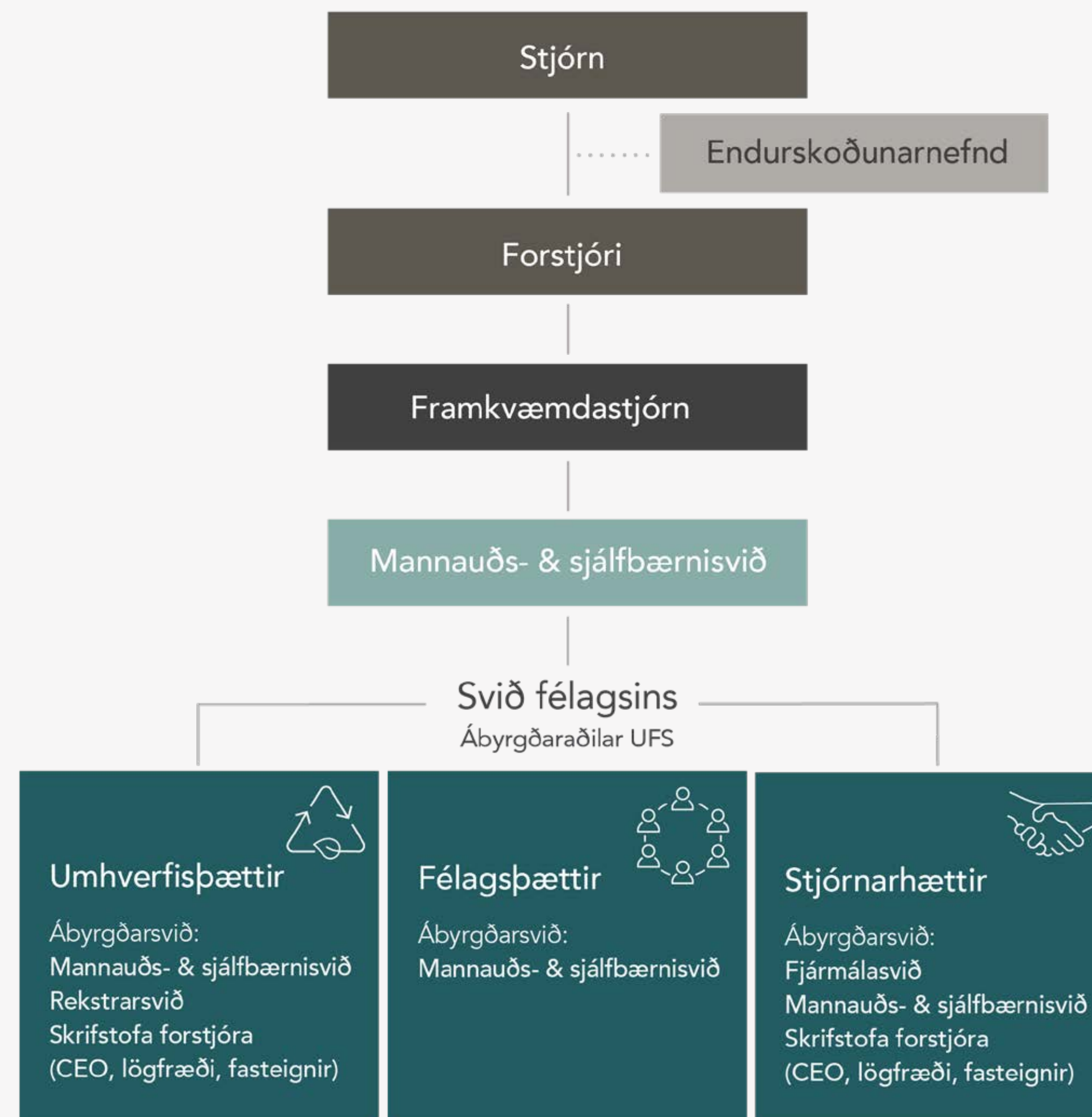
Tekur ákvarðanir um stefnumótandi áherslur og ber endanlega ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni sjálfbærnistefnu félagsins ásamt tengdum reglum og stefnum.

Mannauðs- og sjálfbærnisvið

- Samhæfir sjálfbærniverkefni félagsins, samræmir vinnu við viðeigandi svið og heldur utan um samskipti við innri og ytri hagsmunaaðila.
- Þróar stefnu, markmið og aðgerðir á sviði sjálfbærni og fylgist með þróun og helstu straumum í málaflokknum.
- Hefur umsjón með UFS-mati, sjálfbærniskýrslugerð auk utanumhaldi gagna og kerfa sem tengjast sjálfbærniupplýsingum.

Svið félagsins

- Leiða aðgerðir, umbætur og verkefni á sínu starfssviði.
- Bera ábyrgð á gagnasöfnun og markmiðasetningu á sínu starfssviði.

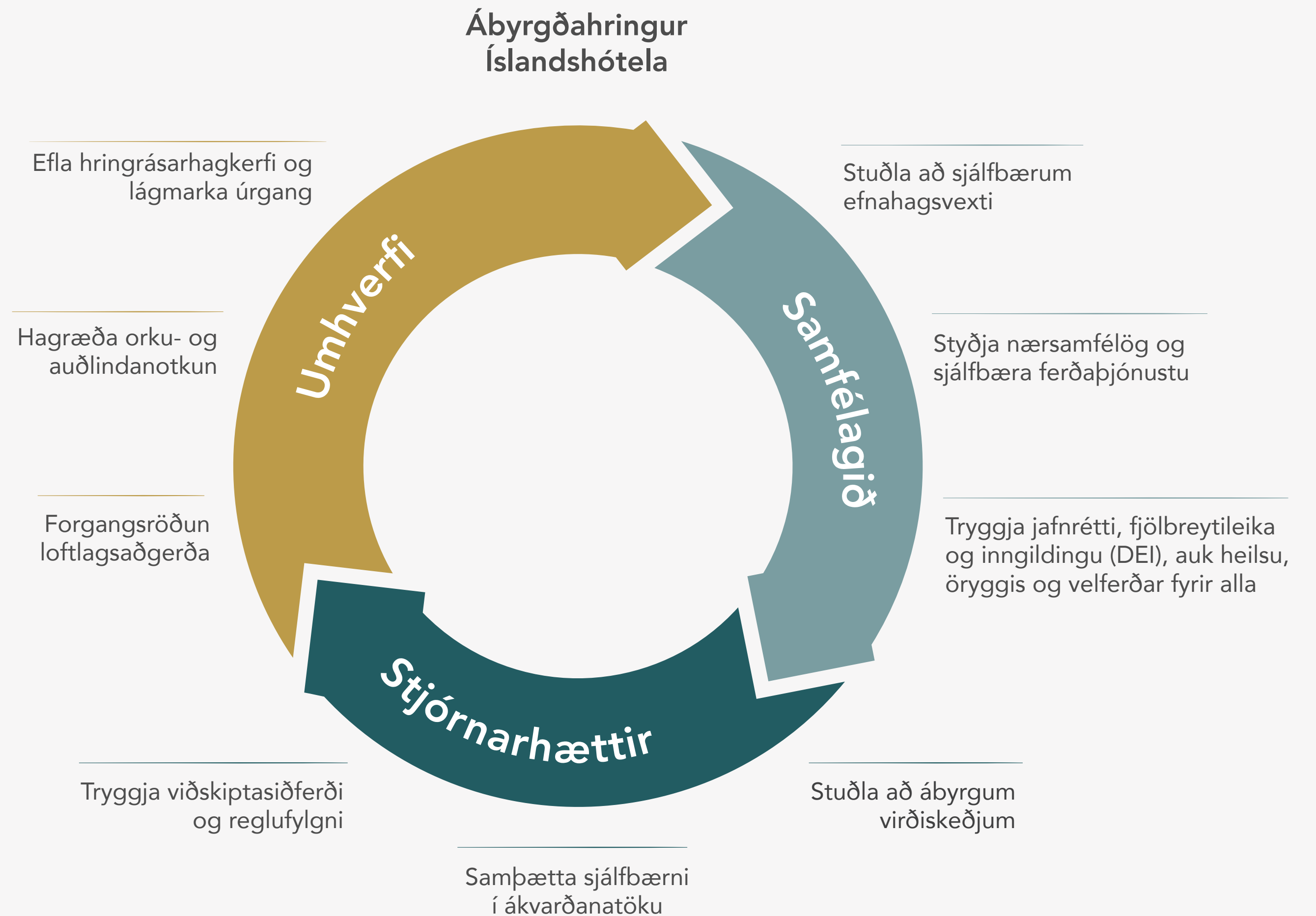


SAMRÆMING SJÁLFBÆRNISTEFNU

Á árunum 2024 og 2025 styrkti Íslandshótel enn frekar vinnu sína á sviði sjálfbærni með því að samræma verkefni og aðgerðir félagsins við nýjar evrópskar kröfur um sjálfbærni-reikningsskil og síbreytilegar væntingar hagaðila. Sem hluti af þeirri vinnu var framkvæmd tvöföld mikilvægisgreining (Double Materiality Assessment).

Sjálfbærni er samþætt heildarstefnu félagsins og hefur áhrif á hvernig Íslandshótel rekur starfssemi sína, nýtir auðlindir, hefur samskipti við hagaðila, fjárfesta og vinnur með nærsamfélögum.

Sjálfbærnistefna félagsins byggir á þremur lykilstoðum: umhverfi, samfélagi og stjórnarháttum. Þessar stoðir endurspeglar þau svið þar sem starfssemi félagsins hefur mest áhrif og þar sem Íslandshótel getur lagt mest af mörkum til sjálfbærrar ferðaþjónustu á Íslandi.



UM ÍSLANDSHÓTEL



Íslandshótel er leiðandi félag í íslenskri ferðapjónustu og rekur 17 hótel með rúmlega 1.900 herbergjum um allt land undir vörumerkjunum Fosshótel og Hótel Reykjavík. Kjarnastarfsemin er hótelrekstur; gisting og veitingarekstur. Félagið á einnig stóran hluta fasteigna sem hýsa starfseminna, sem styrkir fjárhagsstöðu og eykur stöðugleika.



Íslandshótel þjónustar fjölbreyttan hóp gesta og viðskiptavina, þar á meðal ferðamenn í fríum, viðskiptaferðamenn, hópa og ráðstefnugesti. Sala og rekstur fara fram á neytenda- og fyrirtækjamarkaði í samstarfi við birgja og þjónustuaðila, svo sem matvælaframleiðendur, þrifa- og viðhaldsþjónustu og tæknilausnir.



Tekjur verða til í gegnum fjölbreyttar söluleiðir, þar á meðal samstarf við alþjóðlegar ferðaskrifstofur, vaxandi hlutfall beinna bókana í gegnum vef félagsins og sterka stöðu á ráðstefnu- og hópamarkaði, sem styður við stöðugleika rekstrarins.



ÍSLANDS
HÓTEL

HÓTEL
REYKJAVÍK
CENTRUM | GRAND | SAGA

FOSSHOTEL



ÍSLANDSHÓTEL Í TÖLUM ÁRIÐ 2025



17

Hótel

1.924

Hótelherbergi

15

Eigin fasteignir

83.184 m²

Stærðir fasteigna



16,6 ma.kr.

Rekstrartekjur

4,2 ma.kr.

EBITDA

25%

EBITDA framlegð %

82.953 m.kr.

Heildarafkoma



56,7 ma.kr.

Fastafjármunir án leigueigna

23,6 ma.kr.

NIBD án leiguskuldbindinga

25,8 ma.kr.

Eigið fé

39,6%

Eiginfjárhlutfall



2

SJÁLFBÆRNIVEGFERÐ

Sjálfbærnivegferð Íslandshótopela
Verðlaun og viðurkenningar
Samstarf við félagasamtök
Sjálfbærnistefna
Tvöföld mikilvægisgreining
Markmið fyrir 2026
Virðisreðja Íslandshótopela

SJÁLFBÆRNIVEGFERÐ ÍSLANDSHÓTELA

2011-2012

- Öll starfssemi sameinuð undir merkjum Íslandshótela
- Hótel Reykjavík Grand fær Svansvottun og vottun á lífrænni veitingaþjónustu
- Umhverfisverðlaun Ferðamálastofu



2013-2015

- Umhverfisstefna Íslandshótela
- Aðilar að Festa-Miðstöð um Sjálfbærni
- Fosshótel Austfirðir "Franski Spítalinn" opnar í samvinnu við Minjavernd



2016-2017

- Átta hótel og þrjú veitingastaðir fá Umhverfis- og gæðavottun Vakans
- Aðalbakhjarl Hvatningarverkefnisins Ábyrg Ferðaþjónusta
- Fosshótel Jökulsárlón og Mývatn opna, byggð úr Svansvottuðum einingum og með þriggja þrepa hreinsistöðvum



2018-2019

- Langtíma stefna Íslandshótela gefin út - Lykiláhersla á Sjálfbærni
- Jafnlaunavottun samstæðu Íslandshótela
- Viðurkenning Jafnvægisvogar FKA



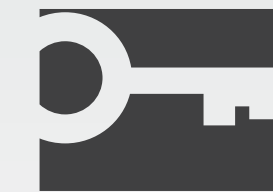
2020 - 2021

- Menntaverðlaun Atvinnulífsins
- Samstarf Íslandhótela, Sjúkratrygginga Íslands, AlmannaVara, Landsspítala og Rauða Krossins um farsóttarhús
- Jafnvægisvog FKA 2020 og 2021



2022 - 2023

- Samningar undirritaðir við Tún um vottun Green Key og Klappir Grænar Lausnir
- Sjálfbærnistefna
- Samningur undirritaður við Samtökin '78 um Hinsseginvottun
- Jafnlaunavottun - Endurvottun samstæðu Íslandshótela
- "Opt-In" þrif á herbergjum innleitt
- Jafnvægisvog FKA 2022 og 2023



2024 - 2025

- Samstarf við Oxford og UN Tourism um þróun fyrsta alþjóðlega UFS rammans fyrir ferðaþjónustu
- Fyrsta fyrirtækið á Íslandi til að ganga til liðs við UN Tourism - Global Tourism Plastics Initiative
- Fyrsta ferðaþjónustufélagið til að hljóta Hinsseginvottun Samtakanna '78
- Höfuðkraftur Höfuðborgarsvæðisins 2025
- Jafnvægisvog FKA 2024 og 2025
- Jafnlaunavottun - Endurvottun samstæðu Íslandshótela
- Umhverfisverðlaun Terra
- Fyrsta fyrirtækið til að skrifa undir Glasgow yfirlýsingu UN Tourism
- Hleðslustöðvar á öllum hótelum
- Lokið var við mat á loftslags-áhættu og lagt grunn að samræmingu ESRS



2026

- Fyrsta sjálfbærnisráðgjafi félagsins gefin út
- Samningur við Kolvið um Kolefnisbindingu fyrir 2025
- Snotra Sjálfbærni og Rannsóknir og þróun tilraunaverkefni sett á laggir



VERÐLAUN OG VIÐURKENNINGAR

Green Key

Íslandshótel er fyrsta hótelleðjan á Íslandi sem hlýtur Green Key sjálfbærnivottun. Green Key er ein virtasta vottun ferðaþjónustunnar á heimsvísu og felur í sér strangar kröfur, reglubundnar úttektir og árlega endurnýjun á sviði umhverfisstjórnunar, auðlindanýtingar og ábyrgra rekstrarháttanna.



Hinseginvottun Samtakanna '78

Árið 2025 hlaut Íslandshótel Hinseginvottun Samtakanna '78, fyrst ferðaþjónustufélaga á Íslandi, eftir tveggja ára markvissa vinnu. Vottunin hefur það markmið að tryggja öruggt, mannúðlegt og inngildandi umhverfi fyrir hinsegin starfsfólk og gesti.



Glasgow-yfirlýsing Sameinuðu þjóðanna

Í júní 2024 varð Íslandshótel fyrst íslenskra fyrirtækja aðili að Glasgow-yfirlýsingu UN Tourism um loftslagsaðgerðir í ferðaþjónustu. Með aðildinni skuldbindur félagið sig til að knýja fram brýnar og samstilltar loftslagsaðgerðir, með það að markmiði að draga úr losun um helming fyrir árið 2030 og ná kolefnishlutleysi fyrir árið 2050.



Global Tourism Plastics Initiative (GTPI)

Í september 2025 varð Íslandshótel fyrsta íslenska félagið til að gerast aðili að Global Tourism Plastics Initiative (GTPI), sem er leitt í samstarfi við UN Tourism og Umhverfisstofnunar Sameinuðu þjóðanna (UNEP). Verkefnið miðar að því að hraða umskiptum ferðaþjónustunnar yfir í hringrásarhagkerfi fyrir plast.



Jafnvægisvog FKA

Íslandshótel var meðal fyrstu 18 fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga til að hljóta Jafnvægisvog FKA, sem sett var á laggirnar árið 2019, og hefur fengið viðurkenninguna sjö ár í röð. Jafnvægisvogin er hreyfiaflsverkefni sem miðar að því að auka jafnvægi kynja í efsta lagi stjórnunar. Viðurkenningin endurspeglar markvissa og stöðuga vinnu félagsins að jafnrétti, fjölbreytni og jafnvægi í stjórnun.



Umhverfisverðlaun Terra

Íslandshótel hlaut Umhverfisverðlaun Terra 2024, sem voru afhent í janúar 2025, fyrir framúrskarandi árangur í flokkun og endurvinnslu úrgangs. Endurvinnsluhlutfall félagsins hækkaði úr 49,4% árið 2022 í 90,7% árið 2024, sem endurspeglar öflugt samstarf allra hótela og deilda.



Jafnlaunavottun

Íslandshótel hefur hlotið Jafnlaunavottun frá árinu 2019 og haldið vottuninni í sjö ár í röð. Hún staðfestir að félagið tryggir jöfn laun og jafnan aðgang að starfskjörum fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.



SDG Impact Lab – Háskólinn í Oxford

Íslandshótel er eina íslenska félagið sem valið hefur verið til þátttöku í mótun fyrsta alþjóðlega UFS-rammans fyrir ferðaþjónustu, í samstarfi við SDG Impact Lab við Háskólann í Oxford. Þar leggur félagið fram íslenska sýn og hagnýta reynslu við þróun rammans, í samræmi við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna.



Höfuðkraftur Höfuðborgarsvæðisins

Í september 2025 hlaut Íslandshótel verðlaunin Höfuðkraftur frá Markaðsstofu Höfuðborgarsvæðisins. Verðlaunin eru veitt félagi sem er drifkraftur í ferðaþjónustu á svæðinu og hefur með stefnu sinni og aðgerðum haft jákvæð áhrif á nærumhverfi og samfélag.



SAMSTARF VIÐ FÉLAGASAMTÖK

Íslandshótel á í samstarfi við fjölbreytt félagasamtök sem liður í skuldbindingu félagsins til að styðja við umhverfið og leggja jákvætt af mörkum til samfélagsins.

Á vettvangi samstæðunnar er unnið með samtökum sem sinna umhverfismálum, félagslegri velferð, inngildingu og samfélagsþróun. Slíkt samstarf gerir Íslandshótelum kleift að hrinda í framkvæmd sameiginlegum verkefnum þvert á hótelin og endurspeglar áherslur félagsins á ábyrga viðskiptahætti ásamt virkri þátttöku í samfélaginu.

Hótel innan Íslandshótela hafa einnig byggt upp langvarandi tengsl við félagasamtök í nærsamfélaginu þar sem þau starfa. Sem dæmi má nefna að Fosshótel Reykjavík og Fosshótel Baron starfa með Krafti, þar sem starfsfólk leggur málefnið lið á vinnutíma í gerð armbandanna „Lífið er núna“. Armböndin eru seld til styrktar starfsemi Krafts, sem styður ungt fólk sem greinst hefur með krabbamein, og er verkefnið mikilvægt framlag til vitundarvakningar og samfélagsstuðnings.

Fosshótel Jökulsárlón og Fosshótel Vatnajökull eru jafnframt í samstarfi við UMF Sindra á Höfn, með það að markmiði að styðja við heilbrigðan lífsstíl og efla samheldni í nærsamfélaginu.

Umhverfismál

Kolviður

Votlendissjóður

Klappir Grænar lausnir

Vottunarstofan Tún



Félagsmál

Festa - Miðstöð um sjálfbærni

Íslandsstofa

Markaðsstofur landshlutanna

Vertu öruggur á Íslandi - SafeTravel Iceland

FKA - Félag kvenna í atvinnulífinu

Kokkalandslíðið

Handknattleikssamband Íslands

Golfsamband Íslands

Íþróttasamband fatlaðra

Íþróttabandalag Reykjavíkur



SJÁLFBÆRNISTEFNA

Sjálfbær ferðapjónusta til framtíðar

Sjálfbærnistefna Íslandshótela mótar hvernig félagið vinnur að ábyrgum rekstri með áherslu á umhverfi, samfélag og góða stjórnarhætti (UFS).

Á árinu 2025 var stefnan uppfærð í stefnumótunarvinnu, þar sem:

- Sjálfbærnistefna var endurskoðuð
- Markmið og aðgerðir endurskilgreindar
- Niðurstöður tvöfaldrar mikilvægisgreiningar samþættar stefnu félagsins

Markmiðið var að setja fram skýr, mælanleg og tímasett markmið sem styðja við sjálfbæra þróun í ferðapjónustu.

Frekari upplýsingar

Lesið stefnu í heild: [Sjálfbærnistefna Íslandshótela](#)



Helstu áherslusvið stefnunnar



Umhverfi

Draga úr umhverfisáhrifum starfseminnar

Áherslur:

- Loftslagsmál og losun
- Orkunýting
- Vatnsnotkun
- Úrgangur og hringrásarhagkerfi
- Vernd náttúru



Stjórnarhættir

Tryggja ábyrga og gagnsæja stjórnarhætti

Áherslur:

- Viðskiptasiðferði
- Ábyrg innkaup
- Samstarf við birgja
- Gagnsæ upplýsingagjöf

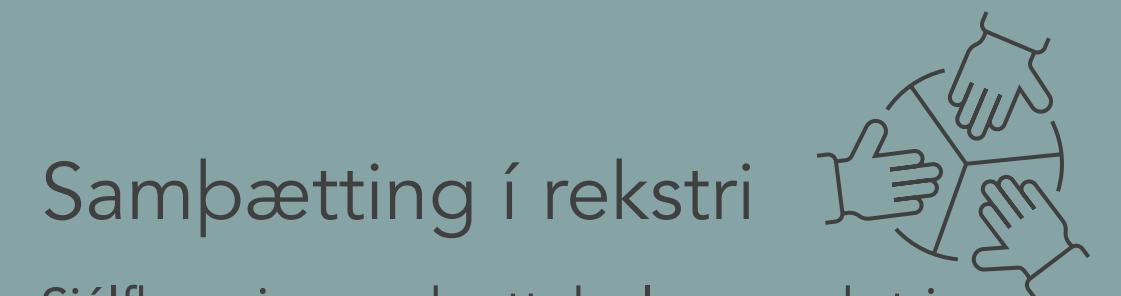


Samfélag

Stuðla að jákvæðum samfélagsáhrifum

Áherslur:

- Góð vinnuaðstaða og öryggi starfsfólks
- Jöfn tækifæri og inngilding
- Ábyrg samskipti við gesti
- Samstarf við nærsamfélög
- Stuðningur við samfélagsverkefni



Samþætting í rekstri

Sjálfbærni er samþætt daglegum rekstri Íslandshótela, meðal annars í:

- Rekstri hótela
- Innkaupum
- Mannauðsmálum
- Þjónustu við gesti
- Samstarfi við birgja og samfélög

TVÖFÖLD MIKILVÆGISGREINING

Íslandshótel hafa framkvæmt tvöfalda mikilvægisgreiningu í samræmi við evrópska staðla um sjálfbærni-reikningsskil (ESRS).

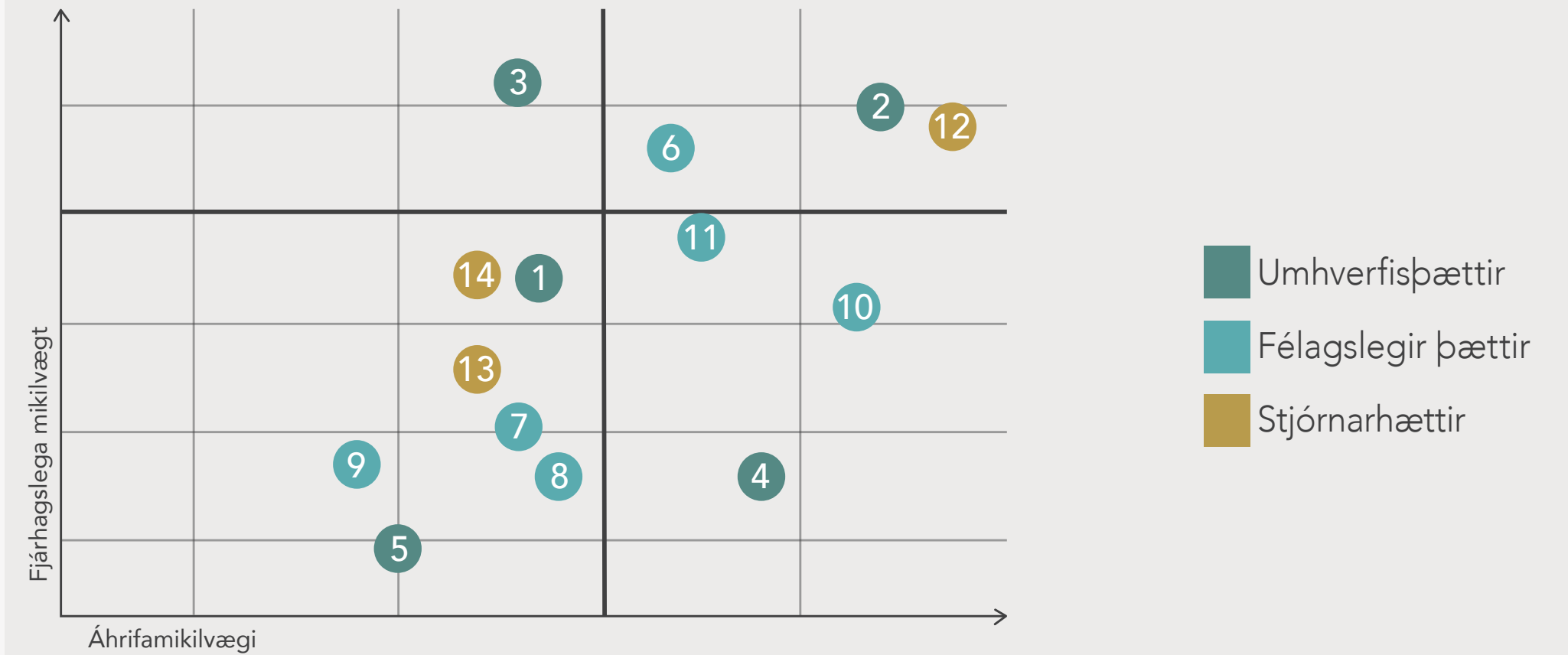
Markmið greiningarinnar var að greina og forgangsraða þeim sjálfbærnimálum sem annars vegar hafa mest áhrif á umhverfi, samfélag og hagaðila (áhrif út á við) og hins vegar þeim málum sem fela í sér helstu fjárhagslegu áhættur og tækifæri fyrir rekstur Íslandshótela. Greiningin var unnin í nokkrum skýrum áföngum og byggði á yfirferð gagna um stefnu, rekstur, virðisæðju og stjórnarhætti félagsins, ásamt virku samtali við innri og ytri hagaðila.

Innri hagaðilar sem komu að greiningunni voru meðal annars stjórnendur, hóteltjórar og fulltrúar lykilsviða innan félagsins. Ytri hagaðilar voru meðal annars viðskiptaaðilar, birgjar, fjármálastofnanir, sveitarfélög og fulltrúar ferðapjónustunnar.

Í greiningunni voru skilgreind og metin áhrif, áhættur og tækifæri (IRO – impacts, risks and opportunities) tengd umhverfis-, félags- og stjórnarþáttum í allri virðisæðju Íslandshótela. Áhrif voru metin út frá umfangi, stærð, óafturkræfanleika og líkum á að þau kæmu fram.

Fjárhagslegt mikilvægi var metið út frá mögulegri stærð fjárhagslegra áhrifa og líkum á að þau hefðu áhrif á rekstur, afkomu eða orðspor félagsins. Allir þættir voru metnir á samræmdum kvarða og niðurstöður settar fram í tvíátta mikilvægismati.

Niðurstöður greiningarinnar leiddu í ljós að ákveðin sjálfbærnimál eru sérstaklega mikilvæg fyrir Íslandshótel, bæði hvað varðar áhrif á samfélag og umhverfi og fjárhagslega stöðu félagsins. Meðal þeirra má nefna loftslagsmál, orkunotkun, úrgang og hringrásarhagkerfi, vinnuaðstæður starfsfólks, jafnrétti og öryggi gesta ásamt viðskiptasiðferði og samskiptum við birgja.



- 1 | Mildun og aðlögun loftslagsbreytinga
- 2 | Loftslagsbreytingar
- 3 | Orka
- 4 | Úrgangur
- 5 | Auðlindanotkun og hringrásarhagkerfi
- 6 | Eigið starfsfólk
- 7 | Jöfn meðferð og tækifæri fyrir öll
- 8 | Vinnuaðstæður
- 9 | Efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi samfélaga
- 10 | Áhrif upplýsinga á neytendur og endanotendur
- 11 | Öryggi neytenda og endanotenda
- 12 | Fyrirtækjamenning
- 13 | Stjórnmaláþáttaka
- 14 | Birgjatengsl

Íslandshótel nýta niðurstöður tvöföldu mikilvægisgreiningarinnar til að móta forgangsroðun í sjálfbærnistefnu félagsins, samþætta sjálfbærni enn frekar inn í daglega starfsemi og styðja við upplýsta ákvarðanatöku stjórnenda. Greiningin er jafnframt grunnur að markvissari upplýsingagjöf og gagnsæi gagnvart hagaðilum um þau sjálfbærnimál sem skipta mestu máli fyrir framtíðarþróun félagsins.

MARKMIÐ FYRIR 2026

Sjálfbærnimarkmið Íslandshótela fyrir árið 2026 beinast að því að efla loftslagsaðgerðir, styrkja ábyrga nýtingu auðlinda og stuðla að velferð starfsfólks og gesta.

Markmiðin fela einnig í sér að auka gagnsæi í virðiskeðjunni, styðja við rannsóknir og þróun til að taka upplýstar ákvarðanir ásamt því að efla nýsköpun sem getur skapað skalanlegar sjálfbærni lausnir fyrir Íslandshótel og ferðaþjónustu í heild.



LOFTLAGS- OG UMHVERFISÁHRIF

| | |
|----------------------------|---|
| Losun | 12% samdráttur í heildarlosun |
| Vatn | Draga úr vatnsnotkun um 4% á hvern gest |
| Orka | Draga úr orkunotkun um 4% á hvern gest |
| Matar- og lífrænn úrgangur | Draga úr matar- og lífrænum úrgangi um 4% af heildarúrgangi |



STARFSFÓLK OG VINNUMHVERFI

| | |
|------------------|--|
| Jöfn laun | Kynbundinn launamunur undir 1% |
| Starfsánægja | Ná ≥ 8 af 10 í starfsánægjukönnun |
| Starfsmannavelta | $\leq 25\%$ |



STARFSÞÁLFUN OG -ÞRÓUN

| | |
|--------------------------|-------------------------------|
| Skyndihjálparþjálfun | 30% starfsfólks ljúki þjálfun |
| Bruna- og öryggisþjálfun | 60% starfsfólks ljúki þjálfun |
| HACCP þjálfun | 70% starfsfólks ljúki þjálfun |



ÁBYRG VIRÐISKEÐJA

| | |
|--------------------|---|
| Siðareglur birgja | 70% lykilbirgja samþykki siðareglur |
| Áreiðanleikakönnun | Hefja áreiðanleikakönnun hjá lykilbirgjum |

VIRÐISKEÐJA ÍSLANDSHÓTELA

Virðissköpun Íslandshótela nær yfir alla virðiskeðjuna, frá uppbyggingu og langtímarekstri hótelfasteigna til ábyrgra innkaupa, daglegs reksturs og þjónustu. Í gegnum virðiskeðjuna verður til virði fyrir gesti og starfsfólk, jafnframt því sem lögð er áhersla á umhverfisvernd og samfélagslega ábyrgð.

AÐFANGAKEÐJA

Vörur og þjónusta sem keypt er frá traustum og ábyrgum birgjum

EIGIN STARFSEMI

Sjálfbær rekstur og stjórnun hótela

ÁHRIF OG ÁRANGUR

Virði sem skapast fyrir gesti, starfsfólk, samfélög og umhverfið



4 HORNSTEINAR VIRÐISKEÐJUNNAR

1 UPPBYGGING OG EIGNARHALD HÓTELA
Hótel eru þróuð, rekin og viðhaldið til langs tíma af Íslandshótelum.

2 AÐFÖNG
Vörur og þjónusta er keypt frá vel völdum, ábyrgum birgjum og þjónustuaðilum.

3 REKSTUR OG ÞJÓNUSTUFRAMBOÐ
Daglegur rekstur tryggir gæði þjónustu, góða upplifun, öryggi gesta og starfsfólks og skilvirka nýtingu auðlinda.

4 UMHVERFIS- OG SAMFÉLAGSLEG ÁHRIF
Áhrif starfseminnar eru vöktuð og stýrt með það að markmiði að vernda umhverfið og styðja samfélagið.

3

UMHVERFISÞÆTTIR

Mildun loftslagsbreytinga

Aðlögun að áhrifum loftslagsbreytinga

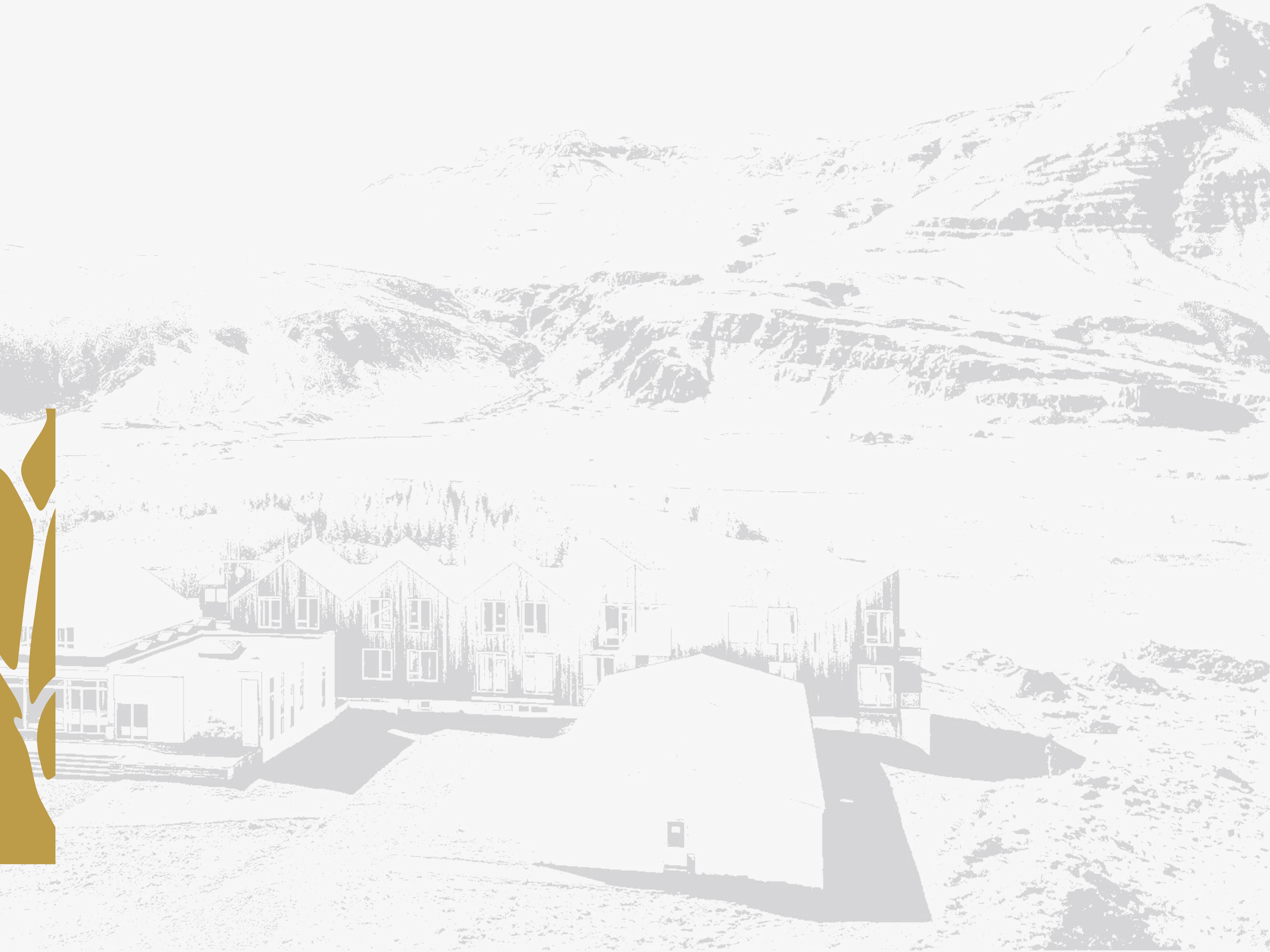
Orka

Kolefnisspor Íslandshótela

Vatn

Auðlindanýting og hringrásarhagkerfi

Líffræðileg fjölbreytni



UMHVERFISÞÆTTIR

Íslandshótel leggur metnað í að lágmarka umhverfisáhrif starfsemi sinnar og bjóða upp á ábyrga og sjálfbæra þjónustu um allt land. Frá og með ágúst 2024 hafa öll hótél í keðjunni verið vottuð af Green Key, sem er rekið af Foundation for Environmental Education (FEE).

Vottunin staðfestir að Íslandshótel uppfylli ströng og viðurkennd sjálfbærni viðmið á 13 lykilsviðum: umhverfisstjórnun, þátttöku starfsfólks, upplýsingagjöf til gesta, vatnsnotkun, þvotti og ræstingum, úrgangi, orkunotkun, mat og drykk, húsnæði, grænum svæðum, samfélagsábyrgð, náttúruupplifun og stjórnsýslu. Íslandshótel er fyrsta hótélkeðjan á Íslandi sem hlýtur fulla vottun Green Key.

Félagið notar stafræna lausn frá Klöppum til að fylgjast í rauntíma með helstu umhverfisþáttum, svo sem rafmagni, eldsneyti, vatni, úrgangi, samgöngum starfsfólks, viðskiptaferðum og CO₂-losun. Það gerir reksturinn markvissari og dregur úr umhverfisáhrifum. Jafnframt er allt starfsfólk og gestir hvattir til að minnka eigið vistspor.

Íslandshótel hlaut Umhverfisverðlaun Terra fyrir framúrskarandi árangur í úrgangsmálum og endurvinnslu.

Kaflinn tekur til eftirfarandi þátta:

- » Mildun vegna loftslagsbreytinga
- » Aðlögun að loftslagsbreytingum
- » Orku
- » Vatnsnotkunar
- » Auðlindanýtingar og hringrásarhagkerfis
- » Líffræðilegrar fjölbreytni

Saman veita þessir þættir skýra og markvissa yfirsýn yfir hvernig Íslandshótel stýrir umhverfisáhrifum sínum og leggur sitt af mörkum til sjálfbærrar ferðapjónustu.



MILDUN VEGNA LOFTSLAGSBREYTINGA

Íslandshótel vinnur markvisst að því að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda og minnka kolefnisspor starfseminnar.

Félagið mælir og greinir losun samkvæmt Umfangi 1, Umfangi 2 og lykilmflokkum í Umfangi 3 í samræmi við GHG Protocol og HCMI (Hotel Carbon Measurement Initiative).

Losunarmælingar

Losun er mæld samkvæmt:

Umfang 1 » bein losun

Umfang 2 » óbein losun frá orkunotkun

Umfang 3 » lykilmflokkar í virðiskeðju

» Gögn eru unnin með stafrænum vöktunarkerfum sem styðja betri gagnasöfnun og samanburð milli tímabila.

Stefnur

Sjálfbærnistefna, umhverfisyfirlýsing og meginreglur Íslandshótela, leggja áherslu á:

» Minnkun losunar gróðurhúsalofttegunda

» Skilvirka nýtingu orku og auðlinda

» Aukna notkun endurnýjanlegrar orku

» Ábyrg innkaup og virka virðiskeðju

Til hliðsjónar við viðmiðin var horft til:

» VSME og ESRS staðla » Green Key vottun » Glasgow Declaration on Climate Action in Tourism

Árangursmælikvarðar

Fylgst er með losun á eftirfarandi mælikvörðum:

» losun á hvern gest

» losun á hverja gistinótt

» losun á hverja notaða MWh

» losun á hvert stöðugildi (FTE)

» losun á hvern fermetra

» losun á hverja eign

» losun á hverja tekjukrónu

Markmið

Helminga losun fyrir 2030

Ná kolefnishlutleysi 2050

Bæta orku- og vatnsnýtingu á öllum hótelum

Auka hlutfall vottaðra umhverfisvænna vara

» Grunnár: 2024

Helstu aðgerðir



Orkunýtni - bætt orkunýting í byggingum og rekstri



Vatnsnýting - bætt vatnsnýting og sparnaður



Úrgangsstjórnun - flokkun, endurvinnsla og hringrásarlausnir



Ábyrg innkaup - aukning vottaðra umhverfisvænna vara og þjónustu



Samgöngur - vistvænni samgöngumöguleikar fyrir starfsfólk og gesti



Virðiskeðja - samstarf við birgja til að draga úr losun



Kolefnisbinding - trjáræktarverkefni með Kolviði

Umbreytingaráætlun

Íslandshótel vinnur að langtíma umbreytingu í átt að kolefnishlutleysi með:

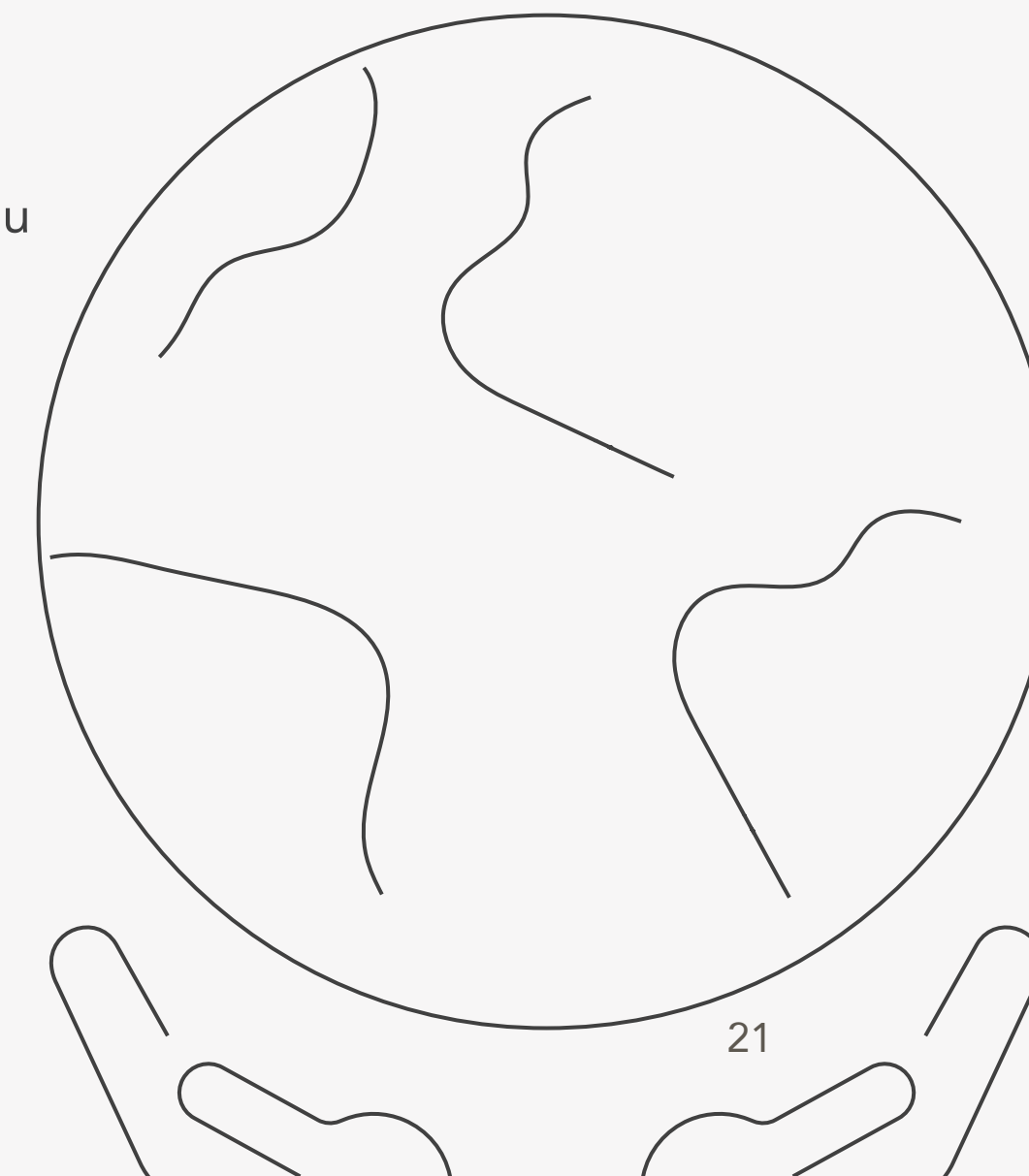
Rekstrarumbótum

Kolefnissnauðri tækni

Sjálfbærum innviðum

Samstarfi í virðiskeðju

Stöðugri vöktun og nýsköpun



AÐLÖGUN AÐ ÁHRIFUM LOFTSLAGSBREYTINGA

Íslandshótel metur loftslagstengda áhættu til að tryggja rekstraröryggi starfseminnar og fasteigna félagsins. Félagið hefur framkvæmt loftslagsáhættumat fyrir öll hótél þar sem greint er á milli bráðrar áhættu (allt að 10 ár) og langtímaáhættu (allt að 30 ár).

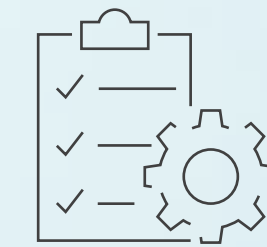
Niðurstöður matsins sýna að áhætta er almennt takmörkuð til skemmri tíma. Ákveðnar staðsetningar, einkum á Austfjörðum, Vestfjörðum og Suðurlandi, geta þó orðið fyrir áhrifum af jökulhlaupum, snjóflóðum og aukinni úrkomu. Þessir þættir geta haft áhrif á rekstur, innviði og eftirspurn eftir ferðapjónustu til lengri tíma.

Áhættustýring

Loftslagstengd áhætta er tekin inn í rekstraráætlanir, viðhald fasteigna og fjárfestingarákvarðanir. Félagið fylgist reglulega með þróun loftslagsmála og vinnur með sveitarfélögum, rannsóknarstofnunum og viðbragðsaðilum til að tryggja viðbúnað.

Helstu aðlögunaraðgerðir

- » Innviðir og öryggi
- » Viðhald bygginga og innviða ásamt úrbótum til að takast á við aukna úrkomu og öfgakennd veðurskilyrði



Viðbragðsáætlanir

Rýmingar- og neyðaráætlanir eru til staðar á öllum starfsstöðvum í samráði við Almannavarnir og aðra viðbragðsaðila.



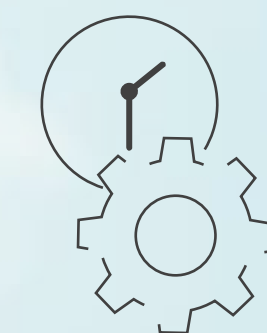
Vatnsstjórnun

Áhersla á vatnssparnað og vernd vatnsauðlinda, meðal annars með vatnssparandi búnaði.



Samstarf og vöktun

Samstarf við sveitarfélög og sérfræðinga í loftslagsmálum og regluleg yfirferð loftslagsgagna, meðal annars frá Veðurstofu Íslands.



Langtímaáætlanir

Íslandshótel vinnur að þróun viðhalds- og eftirlitsáætlana, áætlana um samfelldan rekstur og mati á fjárhagslegri áhættu vegna loftslagsbreytinga. Einnig er tekið tillit til óbeinna áhrifa, svo sem breytinga á ferðamannamynstrum og umhverfisaðstæðum.

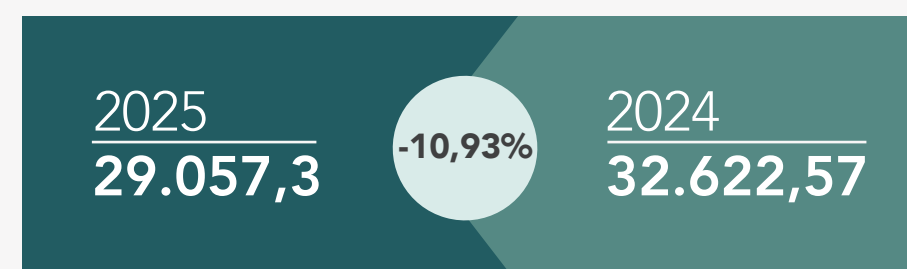
- » Loftslagsáhættumat er uppfært reglulega til að styðja við árangursríkar mótvægis- og aðlögunaraðgerðir.

ORKA

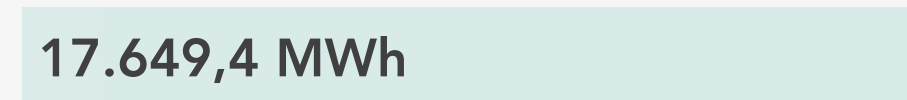
Orkunotkun Íslandshótela tengist fyrst og fremst raforku, eldsneyti og rekstri hótélbygginga um land allt. Notkun er breytileg milli ára og ræðst meðal annars af nýtingarhlutfalli, fjölda gistinátta, gesta, veðurskilyrðum, árstíðasveiflum og breytingum á hótelasafni félagsins. Í samræmi við VSME og ESRS staðla fylgist félagið með bæði orkunotkun og orkutengdri losun ásamt því að leggja áherslu á að bæta orkunýtni og draga úr orkusóun í rekstri.

Orkunotkun 2025

Heildarorkunotkun (MWh)



Endurnýjanleg orka



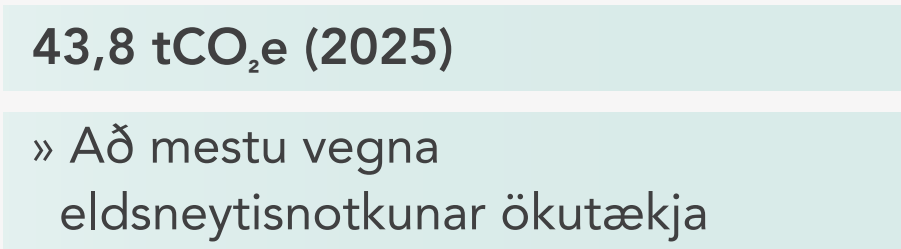
Heildarnotkun á hvern gest í gistingu:



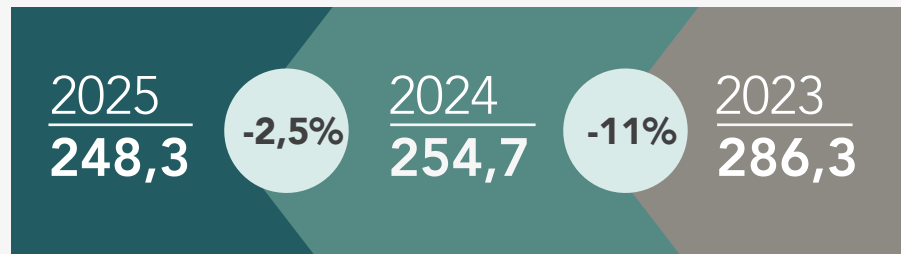
» Endurnýjanleg orka er stærsti hluti orkunnar, sem endurspeglar að íslenska orkukerfið byggir að mestu á vatnsafl og jarðhita. Jarðefnaeldsneyti tengist aðallega akstri bifreiða í eigu félagsins.

Orkutengd losun (tCO₂e)

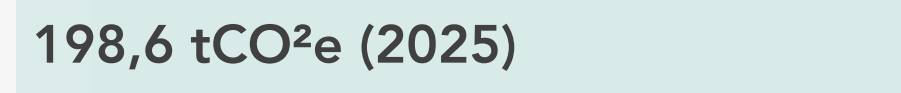
Umfang 1 » Bein losun



Umfang 2 » Raforka



Umfang 3 » Virðisæðja



Losun í umfangi 3 tengist m.a.:

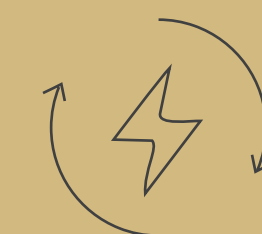
- » Úrgangi
- » Samgöngum starfsfólks
- » Vinnuferðum
- » Orkutengdum aðfangakeðjupáttum

Stefna

Sjálfbærnistefna félagsins leggur áherslu á:



Bætta orkunýtni í rekstri



Aukna notkun endurnýjanlegrar orku



Gagnadrifna vöktun orkunnar



Minni orkunotkun á hverja gistinótt og gest

Helstu aðgerðir

- o LED-lýsing og orkusparandi búnaður
- o Sjálfvirk stýrikerfi fyrir lýsingu, loftræstingu og kælikerfi
- o Reglulegt viðhald til að bæta orkunýtni
- o Vöktun orkugagna hjá Klöppum
- o Fjölgun rafbíla í bílaflota
- o Aukning hleðslustöðva fyrir rafbíla

Markmið 2030 (grunnár 2024)

- o 20% minni orkunotkun á hvern gest
- o 30% minni losun í umfangi 1
- o 20% minni losun í umfangi 2
- o 80% endurnýjanleg orka
- o 20% aukin orkunýtni fasteigna

Horfur

Íslandshótel mun áfram efla orkustjórnun með bættem gögnum, samræmdri vöktun og markvissum aðgerðum til aukinnar orkunýtni. Þessi vinna styður við frekari samdrátt í losun og aukinn rekstrarviðnámsþrótt, í samræmi við ESRS- og VSME staðla.

KOLEFNISSPOR ÍSLANDSHÓTELA 2025

Losun í umfangi 1, 2 og 3 (tCO₂e)

Heildarlosun **490,8 tCO₂e**

(2024: 614.1 tCO₂e / 20,1% samdráttur milli ára)

UPPSTREYMISFLUTNINGUR OG DREIFING

- 3** Tap við eldsneytisframleiðslu: 34,4 tCO₂e
- 3** Keypt rafmagn: 0,8 tCO₂e
- 3** Tap við uppstreymisflutning og dreifingu: 2 tCO₂e

ORKUNOTKUN

- 2** Rafmagn: 96,4 tCO₂e
- 2** Kynding: 152 tCO₂e
- 1** Eldsneytisnotkun: 43,8 tCO₂e (fyrirtækjabílar)

VIÐSKIPTAFERÐIR

- 3** Flugferðir: 5,5 tCO₂e

FERÐIR STARFSFÓLKS TIL OG FRÁ VINNU

- 3** Ferðir með bíl til og frá vinnu: 89,5 tCO₂e

ÚRGANGUR SEM MYNDAST Í REKSTRÍ

- 3** Meðhöndlun úrgangs: 66,4 tCO₂e

1 Bein losun frá eigin/stýrðum orkugjöfum (eldsneyti)
-Samtals: 43,8 tCO₂e

2 Óbein losun frá keyptri orku
-Samtals: 245,3 tCO₂e

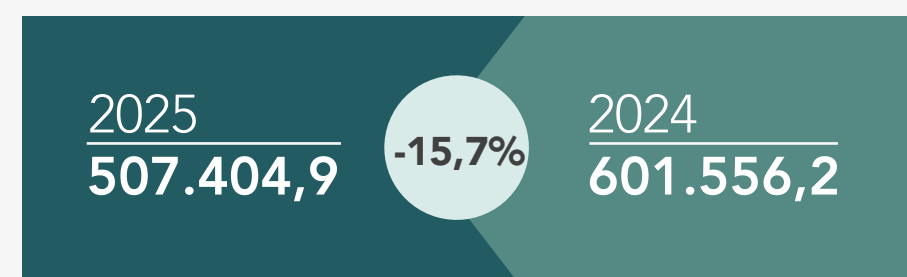
3 Óbein losun sem á sér stað í allri virðiskeðjunni en er ekki innifalin í umfangi 2 -Samtals: 198,6 tCO₂e

VATN

Vatn er lykilauðlind í starfsemi Íslandshótela og er notað í þjónustu við gesti, ræstingum, mat- og drykkjarþjónustu ásamt upphitun. Vatnsnotkun er breytileg eftir nýtingarhlutfalli, árstíðum og rekstrarþörf á mismunandi starfsstöðvum. Heitt vatn gegnir einnig mikilvægu hlutverki í húshitun, sem gerir vatnsnotkun ná tengda orkunotkun.

Vatnsnotkun

Heildarvatnsnotkun á köldu og heitu vatni (m³):



Heildarnotkun á hvern gest í gistingu:



» Samdráttur endurspeglar bætt verklag og aukna skilvirkni í rekstri.

Helstu aðgerðir

- o Uppsetning vatnssparandi búnaðar, svo sem rennislístyrimingar ásamt hagkvæmum blöndunartækjum og sturtuhausum.
- o Hagræðing í notkun heits vatns, bæði í þjónustu við gesti og til upphitunar
- o Regluleg vöktun vatnsnotkunar í gegnum Klappir
- o Viðhald og eftirlit með lagnakerfum til að koma í veg fyrir leka og óhagkvæmni
- o Fræðsla til starfsfólks og gesta til að stuðla að ábyrgri vatnsnotkun

Vatnsöflun

Höfuðborgarsvæðið

» Heitt og kalt vatn keypt frá Veitum ohf.

Landsbyggð

» Heitt vatn framleitt á staðnum með rafmagnshitun kalds vatns

Stefna

Sjálfbærnistefna félagsins leggur áherslu á:



Ábyrga og skilvirka nýtingu vatnsauðlinda



Að draga úr vatnsnotkun á hvern gest



Samþættingu vatns- og orkustjórnunar



Fylgni við lög og reglur um vatnsnotkun, sem og viðmið Green Key vottunarinnar

Markmið 2030 (grunnár 2024)

- o Draga úr vatnsnotkun á hvern gest um 20%
- o Bæta skilvirkni í notkun heits vatns um 15%, einkum þar sem vatn er hitað með rafmagni
- o Að styrkja vöktun og samræmi gagna á öllum hótelum

Horfur

Íslandshótel mun áfram efla vatnsstjórnun með bættri gagnaöflun, markvissari rekstrarstýringu og frekari aðgerðum til aukinnar skilvirkni. Þar sem notkun heits vatns er ná tengd orkunotkun styður þessi vinna einnig við loftslagsmarkmið félagsins og sjálfbæra nýtingu auðlinda í samræmi við VSME- og ESRS-staðla.



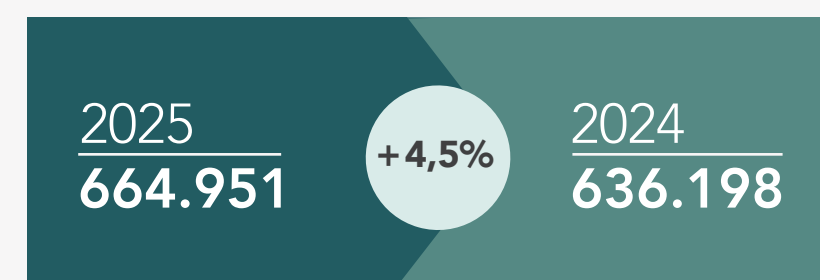
FOSSHOTEL
REYKJAVIK

AUÐLINDANÝTING OG HRINGRÁSARHAGKERFI

Íslandshótel innleiðir meginreglur hringrásarhagkerfisins í rekstri sínum til að draga úr úrgangi, bæta nýtingu auðlinda og lágmarka umhverfisáhrif. Nálgunin byggir á umhverfis-yfirlýsingu félagsins og meginreglum, yfirlýsingu um hringrásarhagkerfi og aðild að Global Tourism Plastics Initiative á vegum UN Tourism.

Úrgangsmyndun 2025

Heildarúrgangur (kg):



Úrgangur á hvern gest (kg):



» Úrgangur jókst á milli ára, meðal annars vegna framkvæmda við stækkun Hótel Reykjavík Grand.

Meginreglur

5R meginreglur:

- 1 Endurhugsa / Hafna (Rethink / Refuse)
- 2 Minnka (Reduce)
- 3 Endurnýta / Gera við (Reuse / Repair)
- 4 Endurvinnna / Endurnýta (Recycle / Repurpose)
- 5 Jarðgera (Rot)

Þessar meginreglur eru notaðar til að:

- o Draga úr myndun úrgangs
- o Lengja líftíma vara
- o Auka endurvinnslu og endurnýtingu

Meðhöndlun úrgangs

Endurvinnsla og endurnýting:

544.128,9 kg » 81,8%
Förgun: 120.822 kg

Flokkun úrgangs

Flokkaður úrgangur:

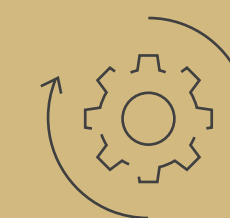
390.344,9 kg » 58,7%
(2024: 60,4%)

Stefna

Sjálfbærnistefna félagsins leggur áherslu á:



Minni úrgangsmyndun



Aukna hringrás í rekstri og innkaupum



Rétta flokkun samkvæmt lögum



Sjálfbær innkaup og líftímahugsun

Helstu aðgerðir

- o Heildstætt flokkunarkerfi
- o Samstarf við endurvinnsluaðila
- o Fækkun einnota vara og umbúða
- o Endurnýting lífræns úrgangs og matarleifa
- o Sjálfbær innkaup
- o Fræðsla til starfsfólks og gesta
- o Vöktun úrgangsgagna í Klöppum

Markmið 2030 (grunnár 2024)

- o 20% minni úrgangsmyndun á hvern gest
- o 75% flokkunarhlutfall
- o ≥80% endurnýtingarhlutfall
- o 20% minni urðun
- o Aukin hringrás í innkaupum

Horfur

Íslandshótel mun áfram efla hringrásarhugsun, flokkunarkerfi og gagnavöktun til að draga úr umhverfisáhrifum og stuðla að auðlindahagkvæmari ferðaþjónustu.

LÍFFRÆÐILEG FJÖLBREYTNÍ

Vernd náttúru og vistkerfa

Íslandshótel leitast við að vernda líffræðilega fjölbreytni og viðkvæm vistkerfi á svæðum þar sem hótel félagsins starfa. Niðurstöður tvöfaldrar mikilvægisgreiningar sýnir að náttúra og landslag eru bæði lykilþáttur í aðdráttaraflí áfangastaða og mikilvægur þáttur í langtíma sjálfbærni ferðaþjónustu.

Tvöföld mikilvægisgreining

Áhrif á náttúru

Rekstur hótela getur haft áhrif á vistkerfi og landslag. Því eru náttúruvernd og varúðar-sjónarmið samþætt í rekstri og þróun fasteigna.

Fjárhagslegt mikilvægi

Gæði landslags og líffræðilegur fjölbreytileiki eru lykilforsenda fyrir aðdráttaraflí ferðamannastaða og framtíðar eftirspurn í ferðaþjónustu.

Áhættumat og skipulag

Ábyrg uppbygging

Við staðsetningu og þróun hótela er tekið tillit til:

Staðbundins gróðurs

Jarðvegsstöðugleika

Dýralífs og vistkerfa

Sjálfbær byggingarefni

Við uppbyggingu Fosshótel Mývatns og Fosshótel Jökulsárlóns var notað umhverfisvottað krosslímtré (Nordic Swan). Litaval og hönnun voru jafnframt samræmd landslagi til að lágmarka sjónræn áhrif.

Landnýting og vernd vistkerfa

Upprunalegur gróður

Landslagshönnun byggir á staðbundnum plöntum sem aðlagast náttúrulegum vistkerfum

Vernd viðkvæmra svæða

Afmarkaðar gönguleiðir og aðgangsstýring draga úr troðningi og raski á náttúrusvæðum

Engar ágengar tegundir

Ekki eru notaðar aðfluttar eða ágengar plöntur

Ábyrg rekstrarstýring

Lágmörkun truflunar á dýralíf:

Útilýsing er hönnuð til að draga úr truflun á dýralíf

Umhverfisvottaðar vörur:

85,37% hreinsiefna eru umhverfismerkt

Úrgangsstjórnun:

Innleiddar verklagsreglur um flokkun úrgangs, endurvinnslu og mengunarvarnir



Samstarf og vitundarvakning

Fræðsla til gesta

- » Gestir eru hvattir til ábyrgrar umgengni við náttúru
- » Mosaveggir á hótelum og fyrirhugaðir QR-kóðar (2026) miðla fræðslu um náttúruvernd

Samstarfsverkefni

Íslandshótel styður verkefni sem vernda og endurheimta náttúru, meðal annars í samstarfi við:

- » Votlendissjóð
- » Kolvið (kolefnisbinding)

STAÐSETNINGAR FOSSHÓTELA

HELSTU ATRIÐI ER VARÐA LÍFFRÆÐILEGAN FJÖLBREYTTILEIKA

Núpar



Umkringt hrauni sem þakið er mosa.

Jökulsárlón & Vatnajökull



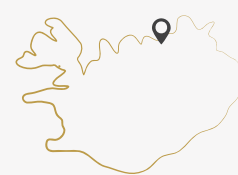
Í nágrenni Vatnajökulsþjóðgarðs, á heimsminjaskrá UNESCO, sem einkennist af fjölbreyttum gróðri og dýralífi.

Austfirðir & Vestfirðir



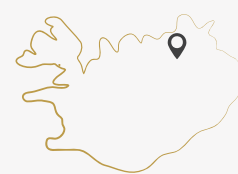
Viðkvæmt vistkerfi fjarðanna hefur áhrif á lífríki sjávar og fugla.

Húsavík



Sjávarlíf og hvalir eru áberandi í flóanum.

Mývatn



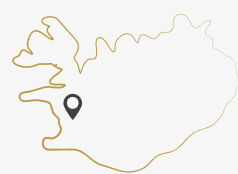
Í nánd við Mývatn, sem er mikilvægt búsvæði fjölbreyttra vatnafugla.

Stykkishólmur & Hellnar



Í nágrenni Snæfellsjökulsþjóðgarðs, svæði vottað af EarthCheck, sem einkennist af fjölbreyttu sjávar- og fuglalífi auk landdýra, til dæmis refir.

Reykholt



Jarðhitasvæði í Borgarfirði, sem einkennist af votlendi, birkiskógum og viðkvæm flóra í kringum heita uppsprettu.



4

FÉLAGSLEGIR ÞÆTTIR

Stjórnun og ábyrgð á félagslegum þáttum Mannauður

Vinnuskilyrði, réttindi og öryggi

Þjálfun og þróun

Fjölbreytileiki, jöfn tækifæri og inngilding

Starfsánægja og þátttaka

Starfsfólk í virðiskeðju

Áhrif á samfélag

Viðskiptavinir og gestir



FÉLAGSLEGIR ÞÆTTIR

Félagsleg sjálfbærni er samþætt stefnu, stjórnun og daglegum rekstri Íslandshótela. Félagið leggur áherslu á velferð, öryggi og starfsánægju starfsfólks og að byggja upp inngildandi vinnustaðamenningu þar sem virðing, jafnræði og sálfélagslegt öryggi eru í fyrirrúmi. Sem leiðandi ferðapjónustufélag leggur Íslandshótel áherslu á að lágmarka félagslega áhættu og stuðla að jákvæðum samfélagsáhrifum í samskiptum við starfsfólk, viðskiptavini, birgja og nærsamfélög.

Mannauður er lykilforsenda þjónustugæða og rekstraröryggis. Þjálfunarkerfi félagsins byggir á blöndu af staðnámi og fjarnámi ásamt því að ná meðal annars til öryggisþjálfunar, þjónustustaðla, inngildingar- og sjálfbærnifræðslu, auk leiðtogaþróunar.

Íslandshótel starfar samkvæmt formlegu stefnumhverfi á sviði mannauðs, jafnréttis, mannréttinda og vinnuverndar. Félagið er vottað samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85, hefur haft Jafnlaunavottun frá 2019, hlaut Hinseginvottun Samtakanna '78 árið 2025 og starfar samkvæmt sjálfbærnivottun Green Key. Félagið er aðili að Festu – miðstöð um samfélagsábyrgð og bakhjarl verkefnisins Ábyrg ferðapjónusta.

Yfirlýsing og meginreglur Íslandshótela um styrkveitingar eru tengdar heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun og byggir á fjórum áherslusviðum: sjálfbærni, forvörnum, samfélagslegri þátttöku, heilbrigði og umönnun.



STJÓRNUN OG ÁBYRGÐ Á FÉLAGSLEGUM ÞÁTTUM

Ábyrgð á félagslegum þáttum er hjá framkvæmdastjóra Mannauðs- og sjálfbærnisviðs, í samstarfi við forstjóra, framkvæmdastjórn og stjórn félagsins. Með þessu fyrirkomulagi er tryggt að mannauðsmál, heilsa og öryggi, jafnrétti, inngilding og velferð starfsfólks séu samþætt stefnumótun, ákvarðanatöku og áhættustýringu félagsins.

Innra eftirlit og þátttaka starfsfólks eru mikilvægir þættir í framkvæmd félagslegrar sjálfbærni. Íslandshótel starfrækir öryggisnefndir á stærri starfsstöðum og öryggistrúnaðarmenn á minni starfsstöðvum. Jafnréttisnefnd félagsins ber ábyrgð á jafnréttis- og aðgerðaráætlun og stuðlar að stöðugum umbótum í jafnréttis- og inngildingarmálum.

Félagið leggur einnig áherslu á gagnsæi og traust í vinnuumhverfi ásamt því að hafa innleitt siðareglur og ferla sem styðja við heilbrigða vinnustaðamenningu.

Stefnu- og verklagsrammi

Félagslegir þættir í starfsemi Íslandshótela eru studdir af skýru stefnu- og verklagsumhverfi sem tryggir réttindi starfsfólks, öruggt vinnuumhverfi og ábyrga stjórnun mannauðsmála.



Mannauður

- Mannauðsstefna
- Ráðningastefna
- Starfsþróunarstefna
- Fjarverustefna
- Starfslokastefna



Jöfn tækifæri, mannréttindi og inngilding

- Verklag um jafnrétti og inngildingu
- Yfirlýsing og verklag um mannréttindi og vinnurétt
- Verklag um jöfn laun
- Jafnréttis- og aðgerðaráætlun



Heilsa og öryggi

- Verklag um vinnuvernd
- Verklag um forvarnir
- Yfirlýsing og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni og ofbeldis
- Verklag um heilsuefningar- og samgöngustyrki



Persónuvernd og siðferði

- Persónuverndarstefna
- Siðareglur starfsfólks
- Siðareglur birgja
- Siðareglur um spillingu
- Verklag um uppljóstrun starfsfólks á lögbroti eða ámælisverðri hegðun

MANNAUÐUR



720

Fjöldi starfsfólks

56

Þjóðerni



4,3 (af 5)

Starfsánægja

19%

Velta starfsfólks

36 ára

Meðalaldur

4 ár

Meðalstarfsaldur

82%

Innri starfsþróun

4,4 (af 5)

Gestaánægja



Menning

Við komum fram við aðra eins og við viljum að komið sé fram við okkur

Gildi

Fagmennska
Samvinna
Hugrekki
Umhyggja

Framtíðarsýn

Að skapa dýrmætar upplifanir á heillandi áfangastöðum

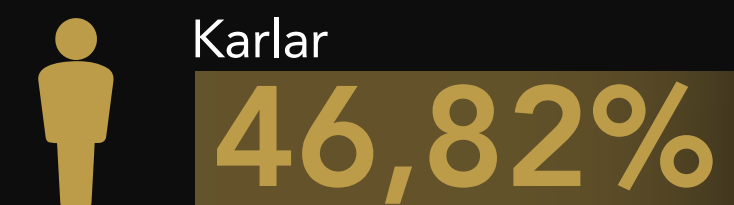
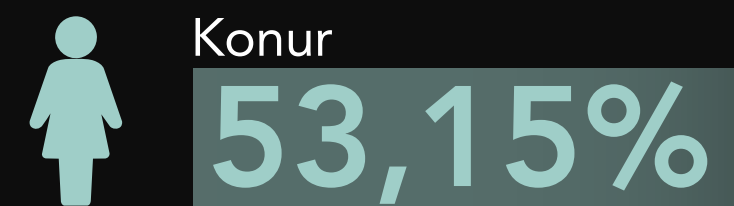
Áherslur

Velferð starfsfólks og menning
Einstök upplifun gesta
Öflug markaðsstaða og sterkt vörumerki
Sjálfbær vöxtur
Nýsköpun

OKKAR FÓLK - SAMSETNING

Mannauður er kjarninn í starfsemi Íslandshótela og endurspeglar alþjóðlegt eðli íslenskrar ferðapjónustu. Á árinu 2025 var heildarfjöldi starfsfólks félagsins 720, sem jafngilti 636 ársverkum (FTE). Starfshópurinn er fjölbreyttur hvað varðar kyn, aldur, þjóðerni og aðra persónubundna þætti, og styður þannig við fjölbreytilegt þjónustuumhverfi félagsins.

Kyn

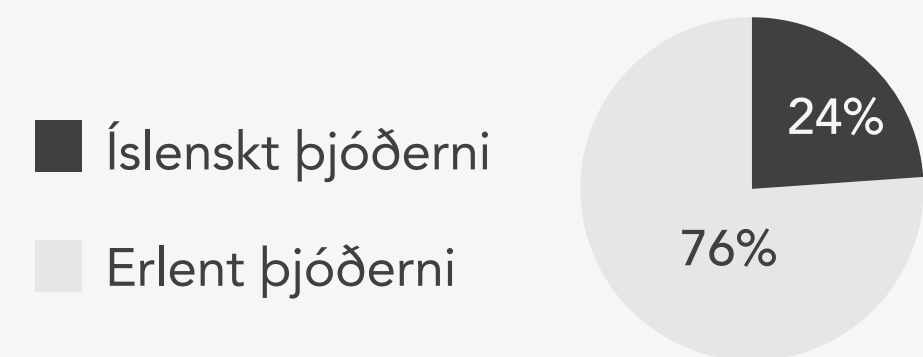
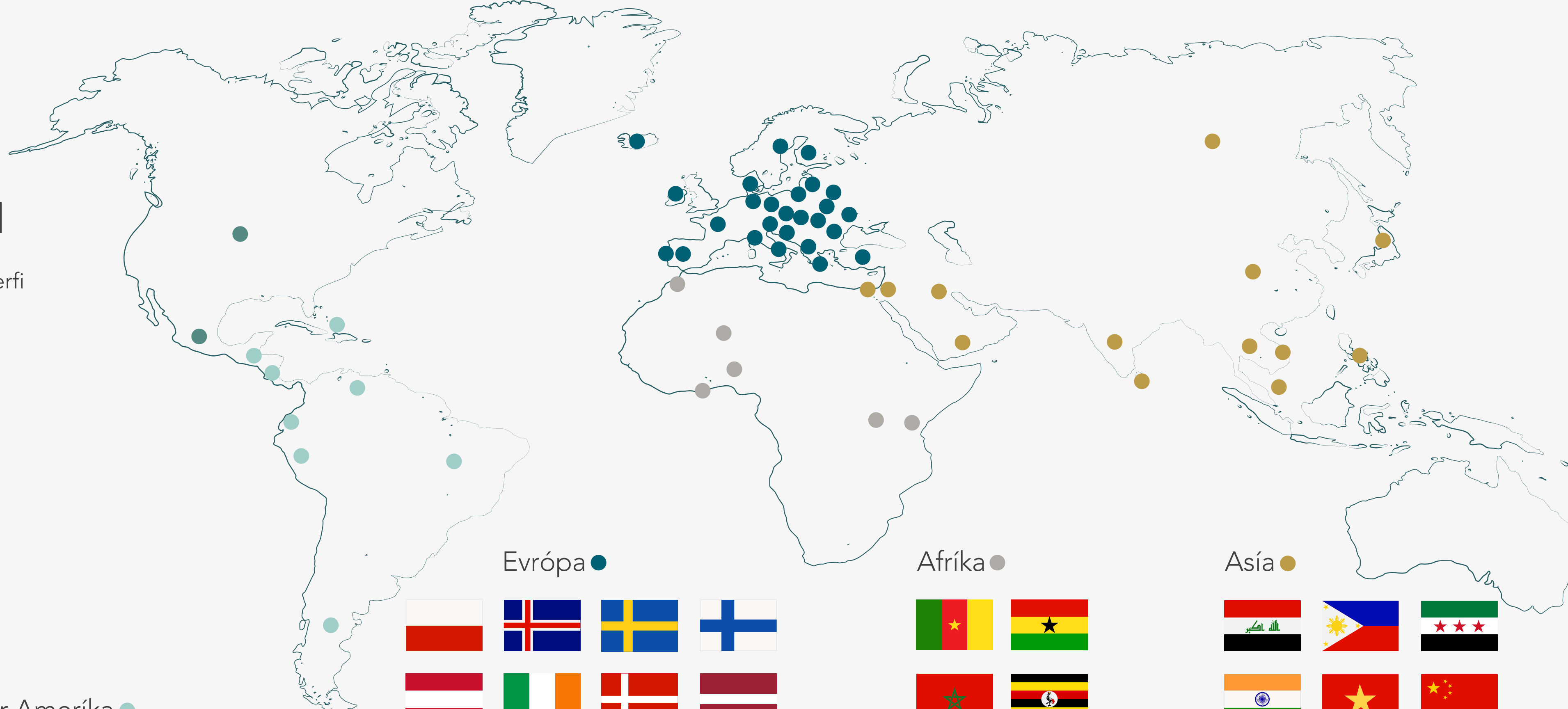


Aldursbil



FJÖLBREYTILEIKI

Íslandshótel starfar í alþjóðlegu umhverfi og starfsfólkið endurspeglar það.



Norður Ameríka ●



Suður Ameríka ●



Evrópa ●



Afríka ●



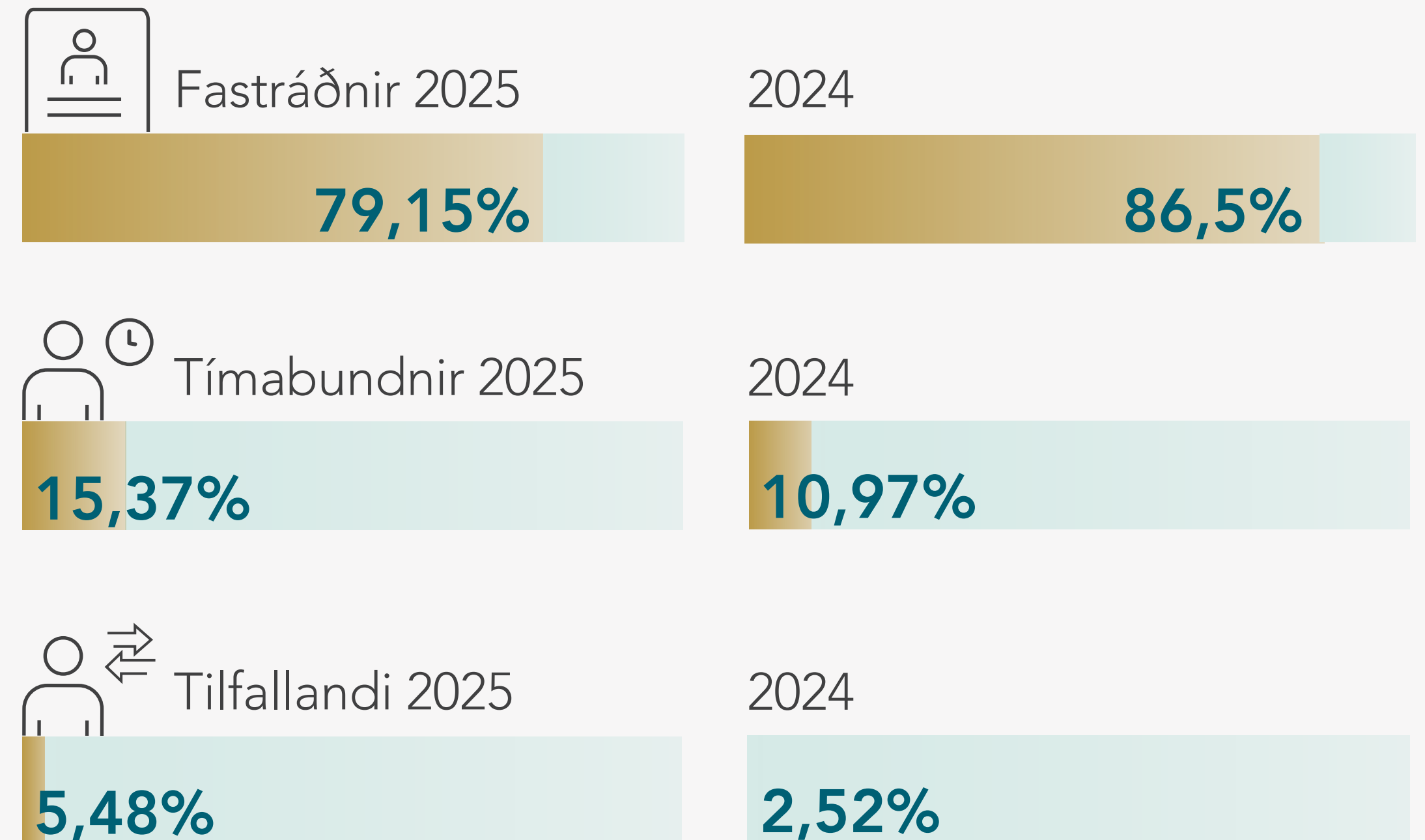
Asía ●





RÁÐNINGAR

Á undanförunum árum hefur félagið lagt aukna áherslu á að samræma ráðningar betur raunverulegri starfsemi og árstíðasveiflum í rekstri. Sú vinna hefur leitt til breytinga á samsetningu ráðningarsamninga, þar sem hlutfall tímabundinna og tilfallandi starfa hefur aukist. Markmiðið er að tryggja gagnsæi, áreiðanleg gögn, skýra flokkun og rétt vinnufyrirkomulag í samræmi við eðli starfseminnar hverju sinni.



VINNUSKILYRÐI, RÉTTINDI OG ÖRYGGI

Íslandshótel leggur áherslu á öruggt, heilbrigt og sanngjarnt vinnuumhverfi fyrir allt starfsfólk. Vinnuskilyrði, réttindi starfsfólks og öryggi á vinnustað eru lykilþættir í félagslegri sjálfbærni og daglegum rekstri félagsins.

Allt starfsfólk Íslandshótela starfar samkvæmt gildandi lögum, kjarasamningum og skriflegum ráðningarsamningum. Félagið leggur áherslu á gagnsæi í ráðningum og skýra upplýsingagjöf til starfsfólks um réttindi, skyldur og vinnufyrirkomulag.

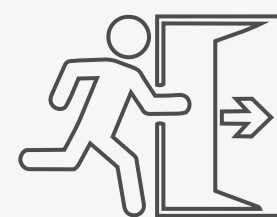
Vinnuvernd og öryggismenning

Íslandshótel starfar samkvæmt vinnuverndarkerfi og framkvæmir reglubundið áhættumat á öllum starfsstöðvum. Öryggismál eru studd með virku skipulagi þar sem öryggisnefndir, öryggistrúnaðarmenn, eldvarnarfulltrúar og öryggisfulltrúar eru til staðar. Með þessu er tryggð virk eftirfylgni og þátttaka starfsfólks í öryggismálum.

Starfsfólk fær reglulega þjálfun og endurmenntun, meðal annars í:



Skyndihjálp



Brunavörnum og rýmingarferlum



Almennum öryggisatriðum



Matvælaöryggi (HACCP)

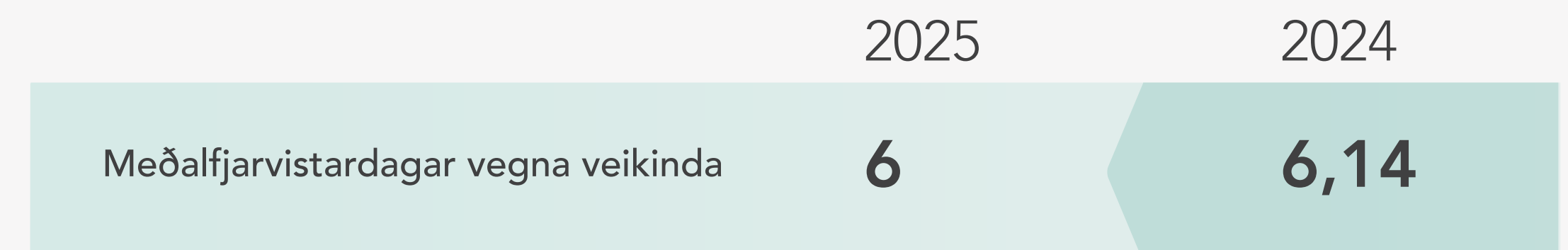
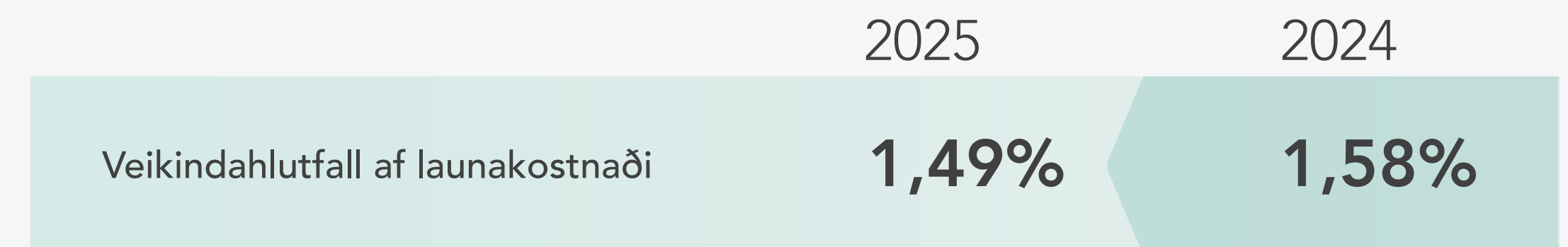
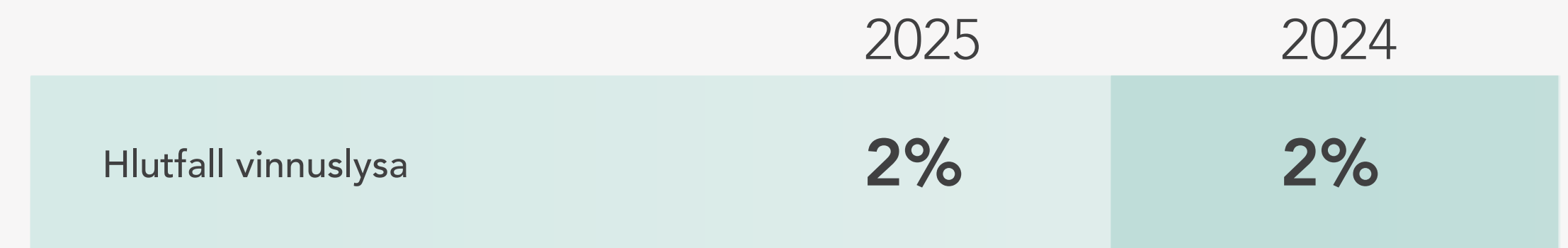
» Fræðslan er hluti af kerfisbundinni reglufylgni (e. compliance) félagsins og stuðlar að samræmdum vinnubrögðum og forvörnum.

Vinnuslys og fjarvistir

Á árinu 2025 voru skráð 15 vinnuslys (2% af heildarfjölda starfsfólks) sem leiddu til 116 daga fjarvista. Til samanburðar voru vinnuslys 14 árið 2024 og fjarvistadagar vegna þeirra 335. Þróunin gefur til kynna framfarir í öryggismálum og markvissari eftirfylgni í kjölfar slysa.

Veikindahlutfall árið 2025 var 1,49 % af launakostnaði, samanborið við 1,58% árið 2024. Meðalfjarvistir vegna veikinda voru 6 dagar á hvert stöðugildi árið 2025, samanborið við 6,14 daga árið áður. Þetta endurspeglar stöðugleika og jákvæða þróun í fjarvistum milli ára.

Vísar um heilsu og öryggi



VELLÍÐAN OG FORVARNIR

Íslandshótel leggur áherslu á að styðja við velferð starfsfólks með markvissum heilsueflandi úrræðum. Félagið veitir stuðning sem miðar að því að efla heilsu, hreyfingu og jafnvægi í lífi starfsfólks. Markmiðið er að styðja líkamlega og andlega heilsu starfsfólks, draga úr fjarvistum, skapa jákvætt og styðjandi vinnuumhverfi. Heilsuefling er því hluti af forvarnarstarfi félagsins og heildrænni nálgun að öryggi og velferð á vinnustað.

Heilsueflingarstyrkir

Heilsueflingarstyrkir Íslandshótela styðja við heildræna heilsu starfsfólks. Styrkirnir nýtast ekki aðeins til hreyfingar og líkamsræktar, heldur einnig til heilsutengdrar þjónustu og búnaðar, svo sem læknis- og sálfræðiþjónustu, sjúkráþjálfunar, tannlækninga og hjálpartækja. Markmiðið er að styðja líkamlega og andlega vellíðan starfsfólks með sveigjanlegum úrræðum.

Samgöngustyrkir

Samgöngustyrkir styðja við sjálfbærar samgöngur, stuðla að aukinni heilsueflingu og draga úr kolefnisspori starfsfólks.

Stuðningur við heilsu og vellíðan

| Samgöngustyrkir | 2025 | 2024 |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 49% aukning milli ára | 14.333.000 kr. | 9.599.528 kr. |
| Heilsueflingarstyrkir | 2025 | 2024 |
| 8,4% aukning milli ára | 18.923.953 kr. | 17.454.153 kr. |



» Félagið veitir einnig frískráningar í ýmis marabon, tókum þátt í Lífshlaupinu og Hjólum í vinnuna.

FORVARNIR GEGN EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI Á VINNUSTAÐ

Íslandshótel leggur ríka áherslu á að skapa öruggt og virðingarfullt starfsumhverfi þar sem einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað (EKKO) eru ekki liðin. Félagið hefur sett sér skýra viðbragðsáætlun sem miðar að forvörnum, fræðslu og faglegri meðferð mála.

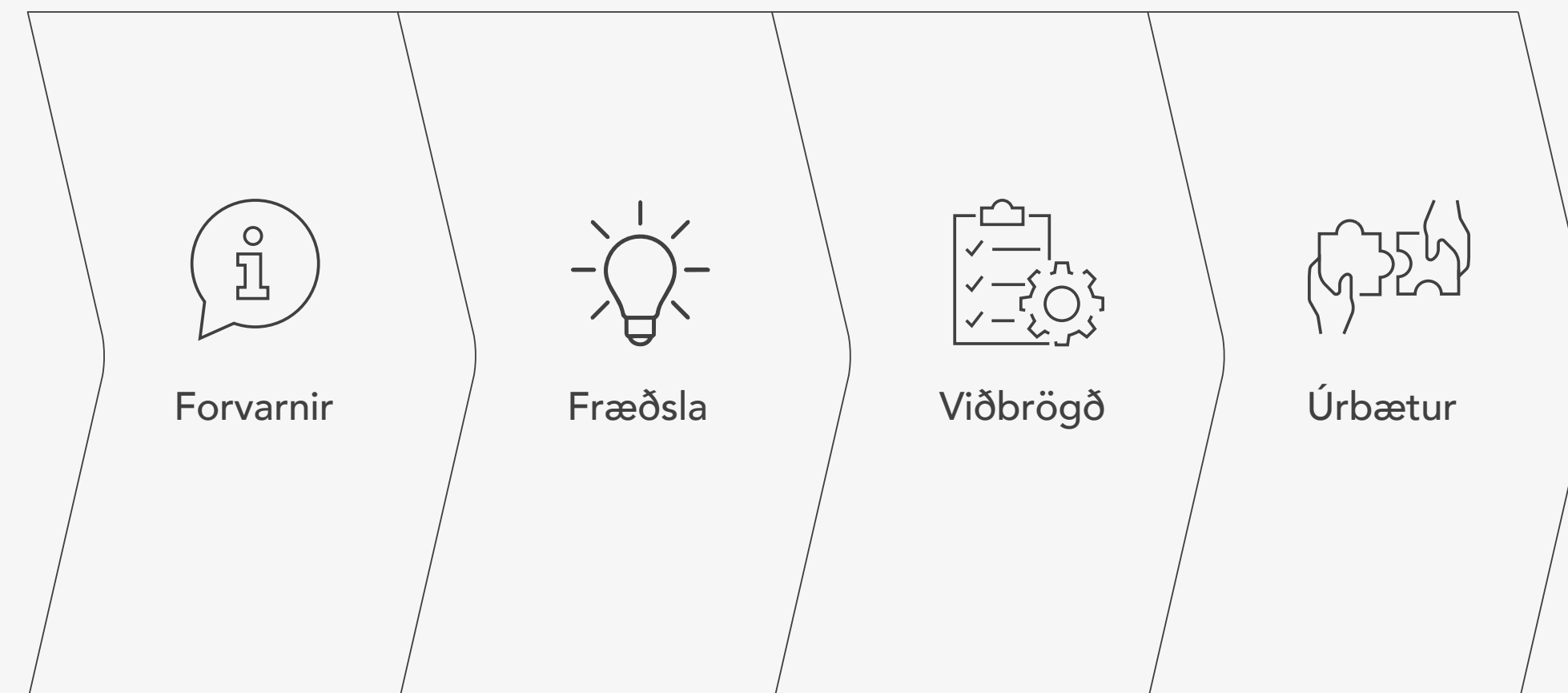
Yfirlýsing og aðgerðaráætlun félagsins um EKKO er aðgengileg á öllum starfsstöðvum félagsins og í fræðslukerfinu ÍsFólk. Stefna og verklag eru einnig kynnt sérstaklega fyrir nýju starfsfólki til að tryggja að allir þekki réttindi sín og tilkynningarleiðir.

Starfsfólk getur leitað til næsta stjórnanda eða mannauðssviðs ef mál koma upp. Einnig er hægt að senda tilkynningu eða ábendingu beint til Attentus, sem er viðurkenndur þjónustuaðili í vinnuvernd á vegum Vinnueftirlitsins. Íslandshótel getur falið Attentus að framkvæma óháða úttekt þegar meðferð mála krefst þess.




Starfsfólk hefur aðgang að:

- » Trúnaðarmönnum
- » Trúnaðarlæknaþjónustu
- » Öryggis- og jafnréttisnefnd
- » Ytri eftirlitsaðilum
- » Innra og ytra tilkynningakerfi



EKKO tilkynningar 2025

Á árinu 2025 bárust sex tilkynningar sem tengdust mögulegri EKKO hegðun. Af þeim féllu tvö tilvik undir skilgreiningu reglugerðar um einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Unnið var með öll málin samkvæmt viðbragðsáætlun félagsins með virðingu fyrir trúnaði málsaðila.



| | |
|--|---|
| Fjöldi tilkynninga um mögulegt EKKO | 6 |
| Tilvik sem féllu undir skilgreiningu reglugerðar | 2 |
| Tilvik sem unnin voru samkvæmt viðbragðsáætlun | 6 |

ÞJÁLFUN OG ÞRÓUN

Íslandshótel byggir upp þekkingu, hæfni og starfsþróun starfsfólks með markvissri og kerfisbundinni þjálfun sem styður við:

- Öryggi og lagalega eftirfylgni
- Fagmennsku og þjónustugæði
- Sjálfbærni og ábyrg vinnubrögð
- Leiðtogahæfni og innri framgang

Þjálfun og fræðsla félagsins byggir á blöndu af staðnámi, rafrænu námi og sérhæfðri stjórnendaþróun, sem tryggir heildstæða og samræmda þróun starfsfólks.

Vinnuvernd

Á árinu 2025 luku 34 öryggisfulltrúar þjálfun hjá Vinnueftirlitinu. Þjálfunin er rafræn, tekur um sex klukkustundir og er ætluð bæði nýjum vinnuverndarfulltrúum og þeim sem sækja endurmenntun.

Þjálfun í viðbrögðum gegn áhættuhegðun gesta

Á árinu 2025 var haldin fræðsla á öllum hótélum Íslandshótela í Reykjavík undir heitinu „Vörn gegn vá gestum“, þar sem fjallað var um:

- Að greina hugsanlega ógn
- Viðbragðsferla í ófyrirséðum aðstæðum
- Öryggi starfsfólks og gesta

HELSTU ÞJÁLFUNARÞÆTTIR 2025



Skyndihjálp

- 15 námskeið
- Þátttökuhlutfall 2025: 25%
- Markmið 2026: 30%

Þjálfun í skyndihjálp er haldin árlega á hverri starfsstöð félagsins. Þar sem skírteini í skyndihjálp gildir í tvö ár tekur starfsfólk þjálfun annað hvert ár, sem endurspeglast í hlutfallinu.



Brunavarnir og öryggi

- 21 námskeið
- Þátttökuhlutfall 2025: 41%
- Markmið 2026: 60%

Brunavarnar- og öryggisþjálfun er haldin hið minnsta árlega á hverri starfsstöð félagsins.



HACCP – Matvælaöryggi

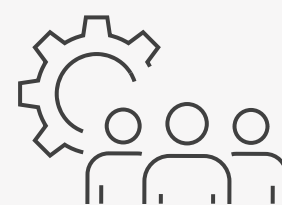
- Sex námskeið stig 1 og fjögur námskeið stig 2.
- Þátttökuhlutfall 2025: 49,8 % af starfsfólki í eldhúsum og veitingastjórnum.
- Markmið 2026: 70% með aukinni áherslu á rafrænt nám.

HACCP þjálfun á hverju stigi er almennt tekin einu sinni nema breyting verði á hlutverki eða uppfærðar kröfur kalli á endurmenntun.

INNRI STARFSÞRÓUN

Félagið leggur áherslu á innri framgang og hæfniuppbyggingu starfsfólks. Markmið félagsins er að viðhalda 80% innri starfsþróun stjórnenda.

Starfsþróun stjórnenda



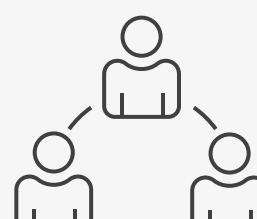
Framkvæmdastjórn

67%



Hótelstjórar

75%



Deildarstjórar

84%

» Þegar stjórnendur vaxa í hæfni og ábyrgð eykst árangur teymanna og félagsins í heild.

LEIÐTOGAPRÓUN OG STJÓRNENDAPJÁLFUN

Stjórnendaráðstefna

Íslandshótel heldur árlega stjórnendaráðstefnu til að styðja við þróun stjórnenda og styrkja stjórnunarhæfni innan félagsins. Á árinu 2025 tóku um 80 stjórnendur þátt í tveggja daga ráðstefnu, sem innihélt 10 fræðsluerindi og vinnustofur byggðar á þörfum stjórnenda.

Markþjálfunarmiðstöð fyrir stjórnendur (e. Coaching center)

Á árinu 2025 var sett á laggirnar innri markþjálfunarmiðstöð með það að markmiði að efla:

Sjálfsvitund og leiðtogahæfni

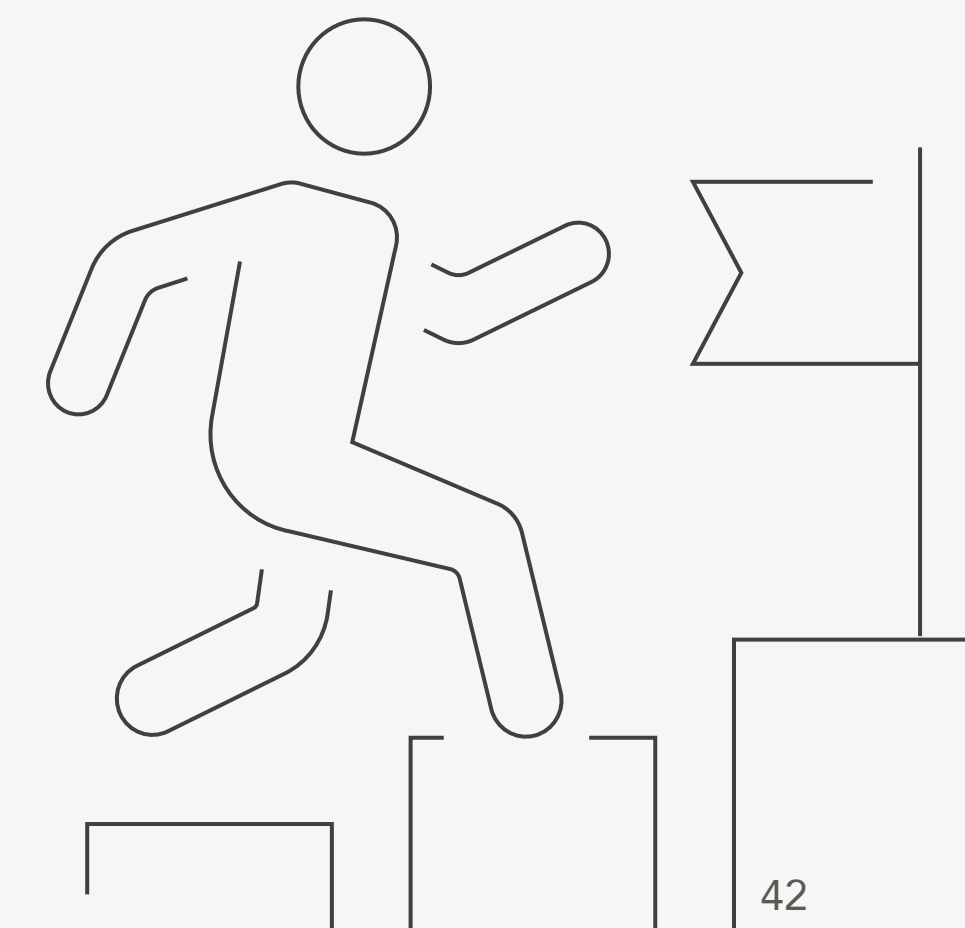
Samskipti og ákvarðanatöku

Teymisstjórnun og þátttöku starfsfólks

Endurgjöf 2025

Líkur á að mæla með (NPS): **4,63/5**

Upplifað virði: **4,13/5**



ÞJÁLFUM ÞJÁLFARANA (TRAIN-THE-TRAINER)

Á árinu 2025 voru haldnar tvær vinnustofur fyrir veitingastjóra (fjórar klst. hvor).
22 þátttakendur sóttu þjálfunina sem lagði áherslu á:

- Verkfæri og aðferðir í teymisþjálfun
- Gæðastjórnun og þjónustumenningu
- Rekstrarskipulag og leiðtogafærni í FogB rekstri

Markmið 2026

Halda Þjálfum þjálfarana vinnustofur fyrir þrif- og þvottahús og gestamóttökur.



RAFRÆN FRÆÐSLA OG ÞJÁLFUN -ÍSFÓLK ÍSLANDSHÓTEL APP

ÍsFólk, samskipta- og fræðslukerfi Íslandshótela, er innri vettvangur Íslandshótela fyrir:

- Fræðslu og þjálfun
- Samskipti og upplýsingagjöf
- Sjálfbærni
- Móttöku nýliða

Notkun kerfisins jókst marktækt árið 2025

Janúar 2025

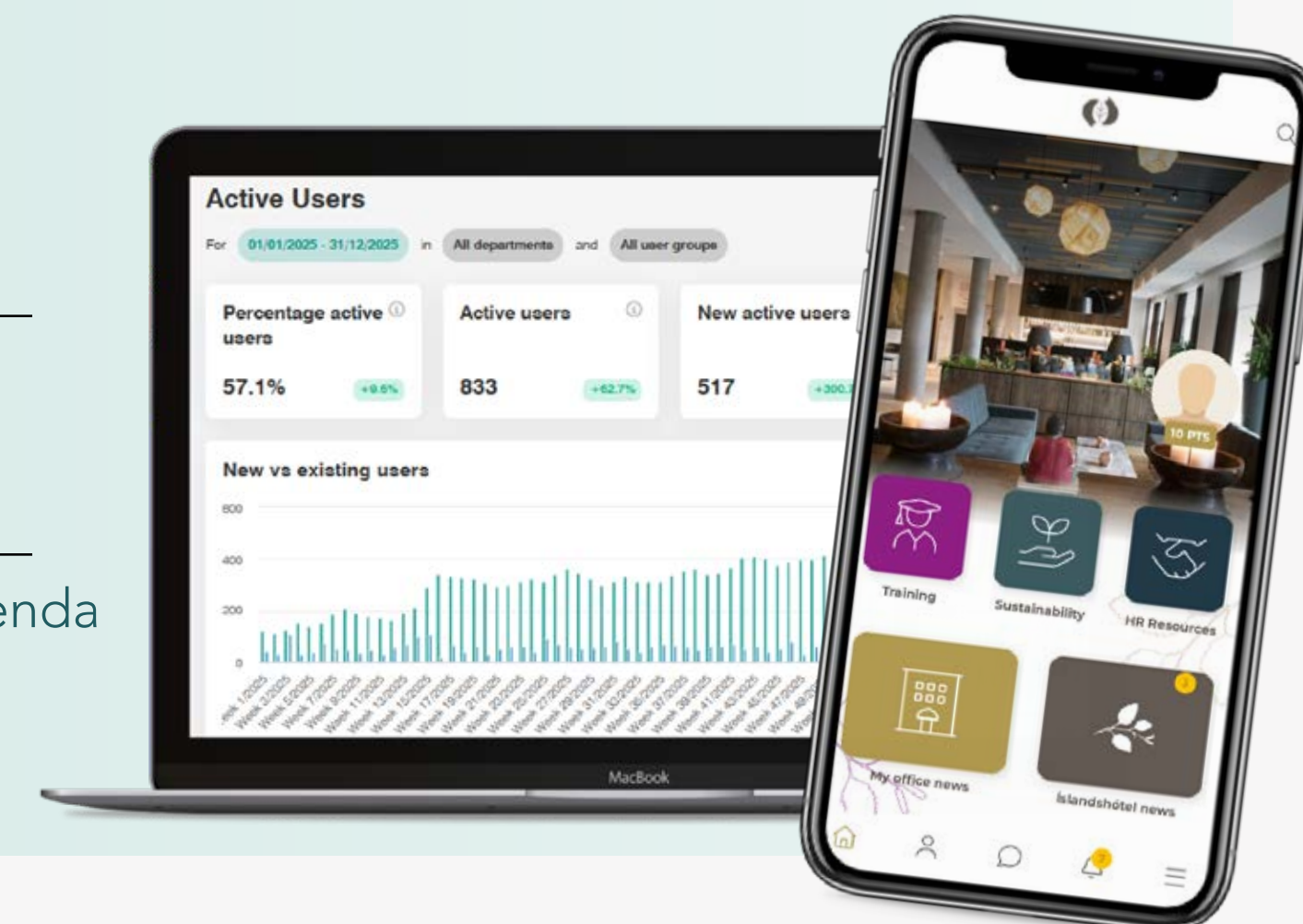
291 virkir notendur (34 %)

Desember 2025

558 virkir notendur (63,5 %)

Meðalfjöldi daglegra virkra notenda jókst úr

80 í 246 á sama tímabili

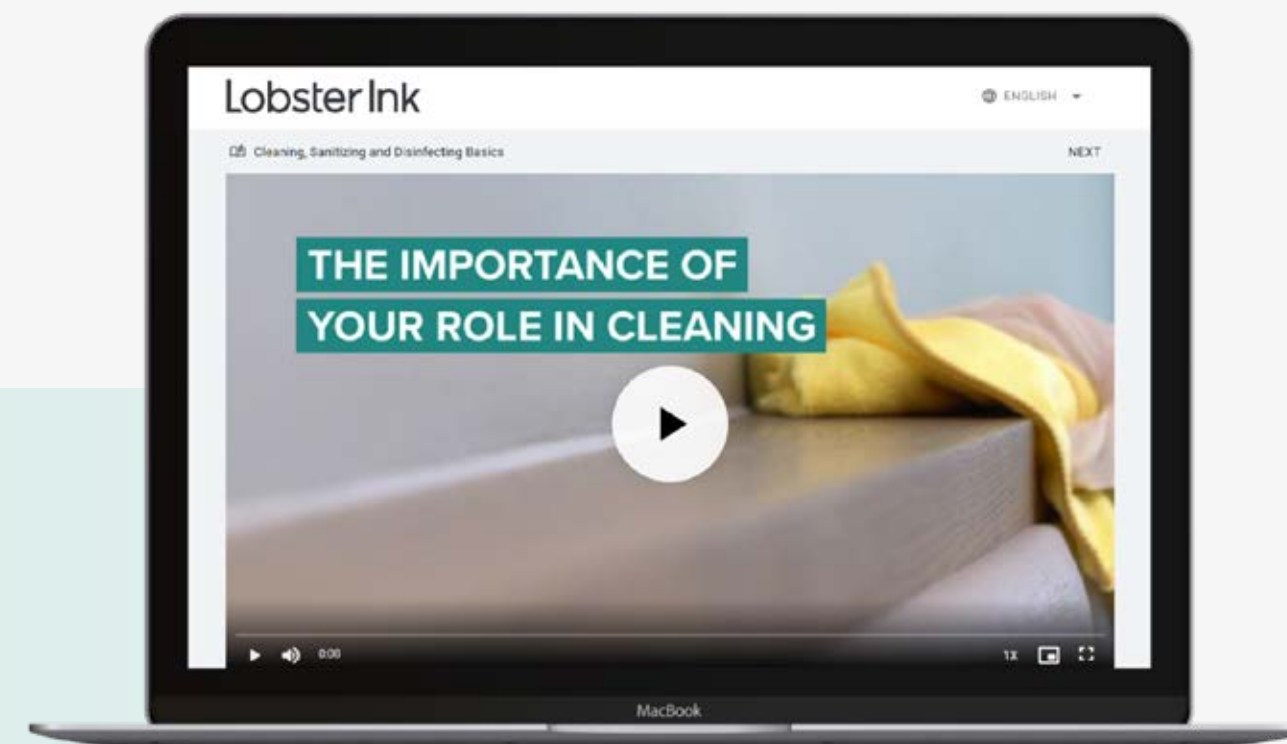


» Sett hefur verið upp sérsniðið námskeið fyrir móttöku nýliða, námskeið fyrir erlent starfsfólk um að vinna og búa á Íslandi ásamt námskeiði í skyndihjálpi.

LOBSTER INK

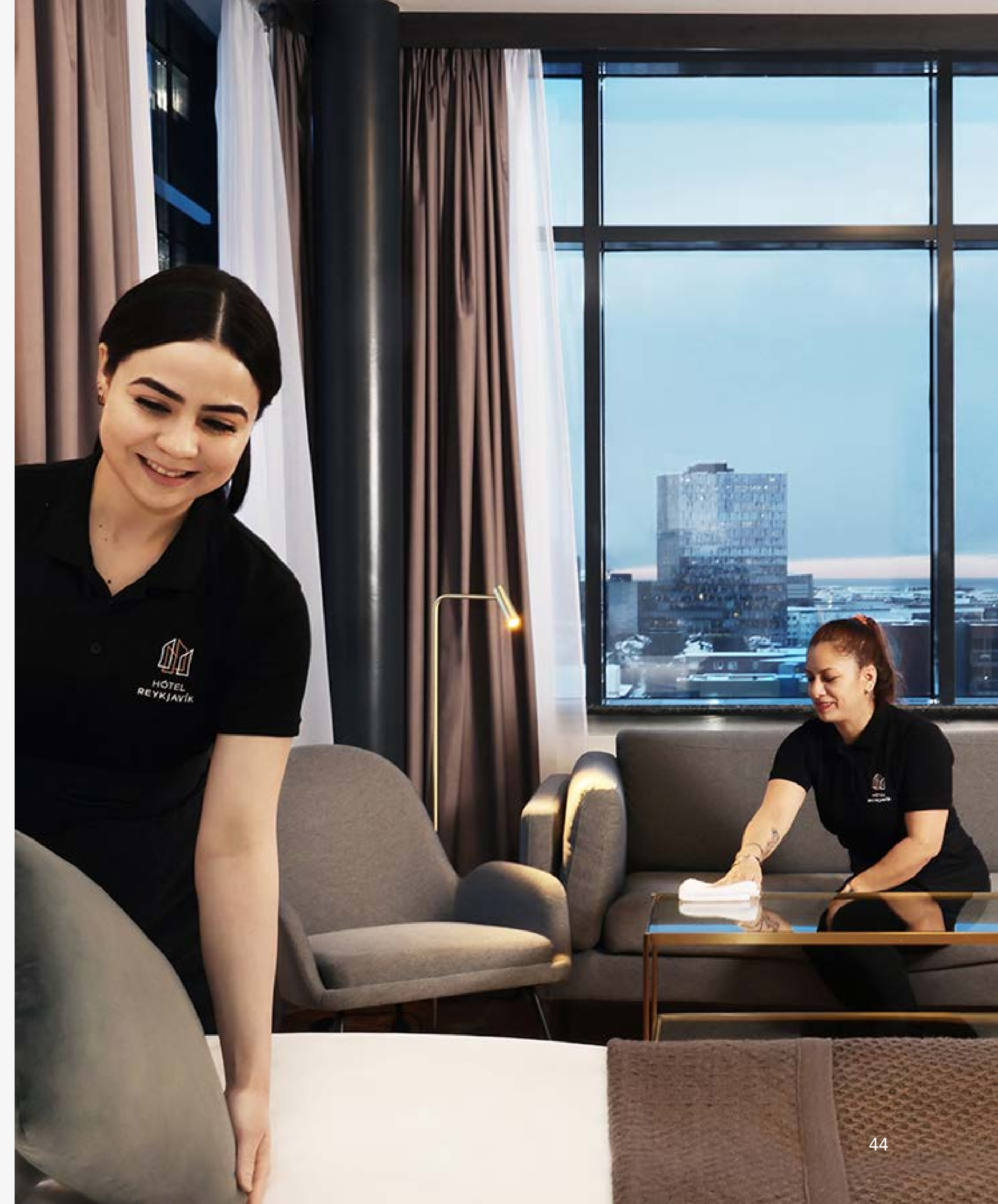
Á árinu 2025 hóf Íslandshótel samstarf við Lobster Ink, sem gerir félaginu kleift að bjóða upp á sérhæft námsefni eftir deildum, meðal annars fyrir:

- Gestamóttöku
- Þrif og þvottahús
- Eldhús
- Veitingaþjónustu
- Barþjónustu
- Stjórnendur



95 sérhæfðar kennslueiningar

Milli október og desember 2025 voru birtar 95 sérhæfðar kennslueiningar á ÍsFólk, sem styðja við hraðari aðlögun fyrir nýtt starfsfólk og innri framgang.



INNGILDING OG SJÁLFBÆRNIÞJÁLFUN

Hinseginfræðsla

- » Veitt öllu starfsfólki í staðnámi 2024–2025
- » Sett upp sem rafræn fræðsla 2025
- » Hluti af móttöku nýliða
- » Einnig í boði til endurmenntunar

128

höfðu lokið rafrænni fræðslu
í lok árs 2025

Fræðslan tryggir samræmda þekkingu
og sameiginlegan skilning á

Virðingu
Inngildingu
Jafnrétti
Öryggi fyrir öll

Sjálfbærniþjálfun

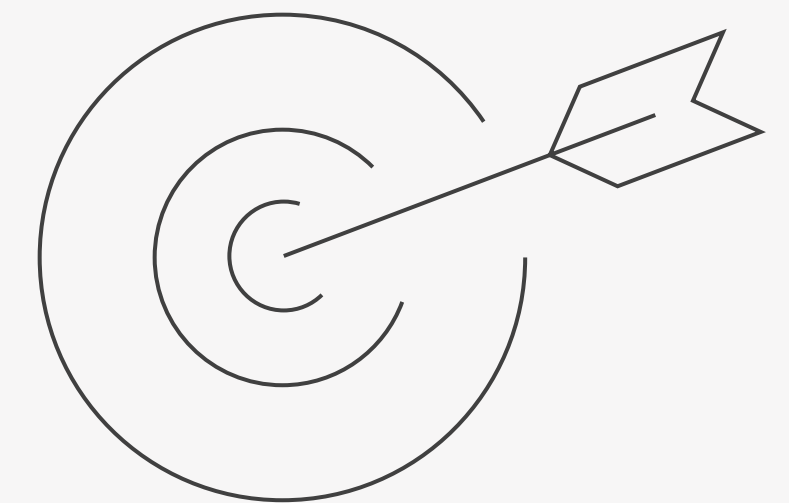
Boðið er upp á rafræn námskeið meðal annars um:

- Sjálfbæra og ábyrga ferðaþjónustu
- Green Key
- Kolefnisspor
- Orku- og vatnstjórnun
- Matarsóun
- Ábyrga notkun gervigreindar



Markmið og áherslur 2026

- 60 % þátttaka í brunavörnum
- 30 % þátttaka í skyndihjálpi
- 70 % þátttaka í HACCP
- Áframhaldandi aukning í notkun ÍsFólks
- Frekari þróun mark- og leiðtogaþjálfunar
- Útvíkkun Þjálfum þjálfarana vinnustofa til annarra deilda



» Þjálfun og þróun eru lykilforsendur öruggs vinnustaðar, fagmennsku
í þjónustu og sjálfbærrar framtíðar Íslandshótela.

FJÖLBREYTILEIKI, JÖFN TÆKIFÆRI OG INNGILDING

Íslandshótel starfar samkvæmt skýru stjórnskipulagi sem styður við jafna meðferð, fjölbreytileika og inngildingu í allri starfsemi. Stjórnun DEI byggir á lögbundnum kröfum og alþjóðlegum mannréttindaviðmiðum.

Félagið starfar samkvæmt eftirfarandi:

Jafnréttis- og aðgerðaráætlun (gildir 2025-2028)

Yfirlýsingu og verklag um jafnrétti og inngildingu

Viðmiðum og verklagi um jöfn laun

Yfirlýsingu og verklagi um mannréttindi og vinnuvernd (samræmd UNGP og EU Taxonomy HRDD)

Verklagi um ráðningar, stöðuhækkunarir & starfsþróun (áhersla á DEI)

Siðareglum starfsfólks

Siðareglum birgja

Verklagi um uppljóstrun starfsfólks á lögbroti eða ámælisverðri háttsemi skv. lögum nr. 40/2020 (e. whistleblowing)

Innan félagsins starfar jafnréttisnefnd sem ber ábyrgð á:

Endurskoðun jafnréttis- og aðgerðaráætlunar

Eftirfylgni markmiða í jafnréttis- og aðgerðaráætlun

Vöktun jafnréttistengdra gagna og mat á framvindu

Reglulegum nefndarfundum og umbótaverkefnum

Árleg skýrslugerð

Samfélagsleg þátttaka og inngilding á vinnumarkaði

Íslandshótel leggur áherslu á að skapa tækifæri fyrir einstaklinga sem standa höllum fæti á vinnumarkaði og styður virkt við félagslega inngildingu.

Félagið hefur meðal annars starfað með:

- Geðsviði Landsspítalans
- VIRK starfsendurhæfingarsjóði

Á árinu 2025 tók félagið jafnframt þátt í verkefninu Starfsspeglun, í samstarfi við Vinnu-
málastofnun og Mími símenntun. Verkefnið er hluti af námskeiðinu Ferðaþjónustusmiðja
hjá Mími.

Starfsspeglun felur í sér að:

- Þátttakendur ljúka tveggja vikna undirbúningi hjá Mími
- Fara í starfsspeglun hjá Íslandshótelum í að minnsta kosti 20 klukkustundir á viku

» Með þátttöku í verkefninu stuðlar Íslandshótel að aukinni færni, starfsreynslu og sjálfstrausti þátttakenda og eykur aðgengi að vinnumarkaði.

Hundalíf – velkomin með fjórfætta fjölskyldumeðlimi

Íslandshótel býður gesti velkomna með hunda á flestum hótélum sínum, þar sem sérstök hundavæn herbergi eru í boði. Markmiðið er að stuðla að auknu aðgengi og gera gestum kleift að ferðast með sínum nánustu, þar á meðal fjórfættum fjölskyldumeðlimum.

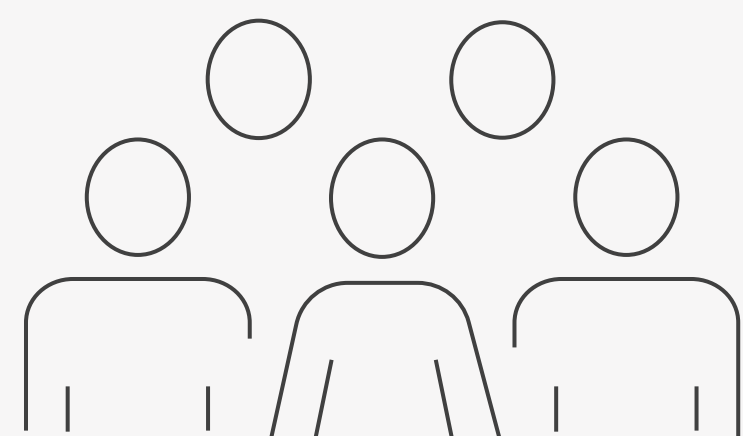


LAUNAJAFNRÉTTI OG JÖFN MEÐFERÐ

Jafnlaunakerfi

Íslandshótel starfar samkvæmt jafnlaunakerfi og er vottað samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85. Félagið hefur verið með Jafnlaunavottun frá árinu 2019 og var endurvottað árin 2022 og 2025. Jafnlaunakerfið tryggir að launaákvörðanir byggji á hlutlægum og fyrirfram skilgreindum viðmiðum, svo sem:

- Ábyrgð
- Hæfni og menntun
- Vinnuframlagi
- Vinnuálagi
- Kjarasamningum



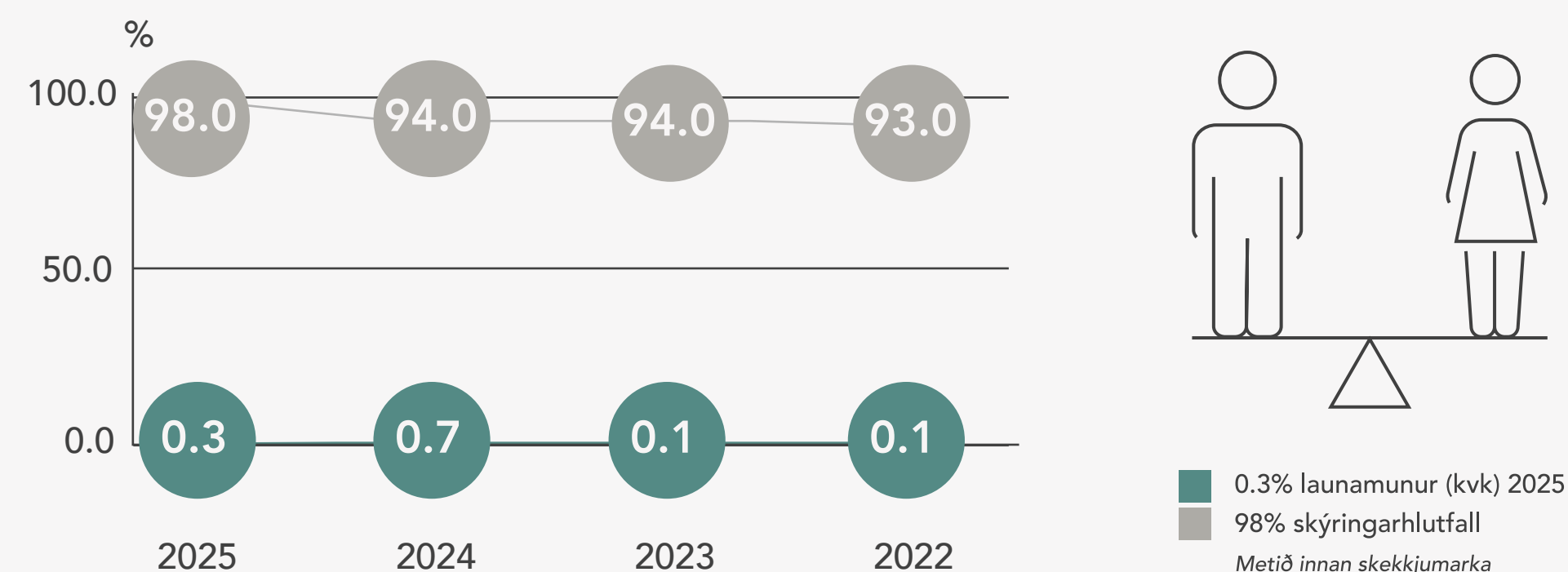
Launagreining fer að lágmarki fram árlega sem hluti af jafnlaunakerfi félagsins.



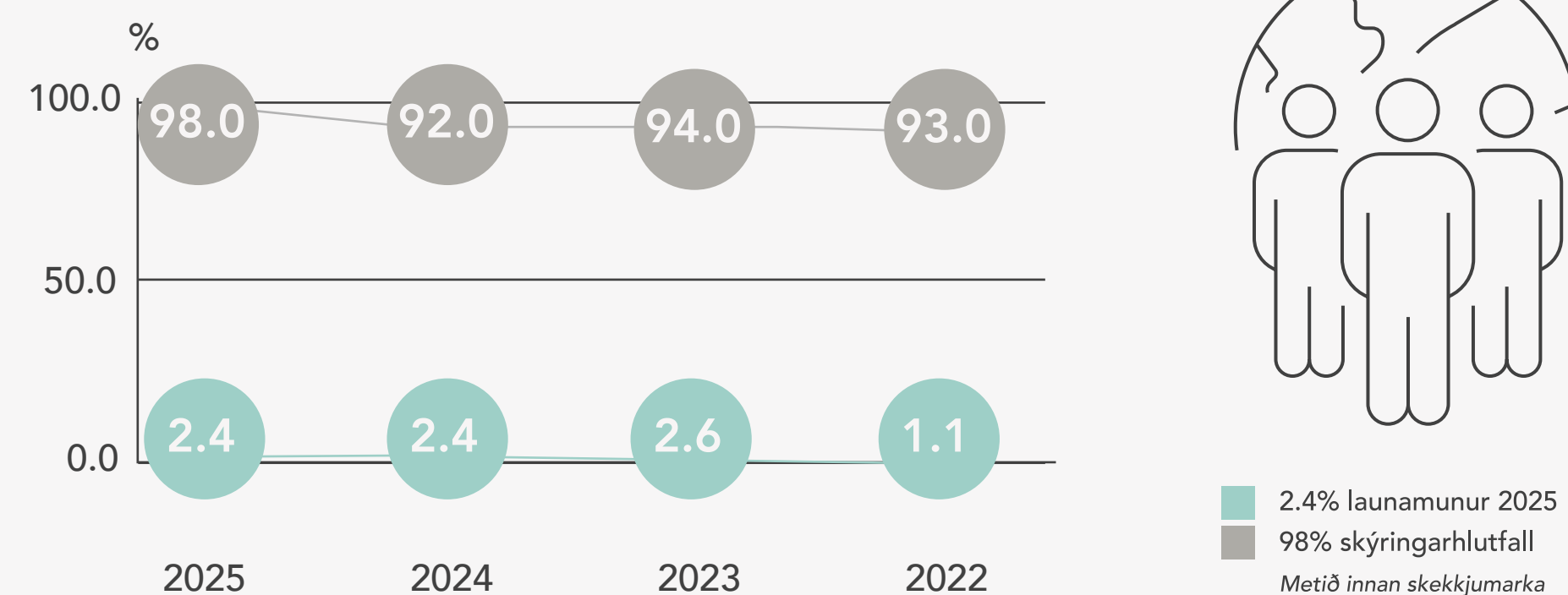
Niðurstöður 2025

Niðurstöðurnar gefa ekki til kynna kerfisbundna mismunun í launaákvörðunum félagsins.

Kynbundinn launamunur



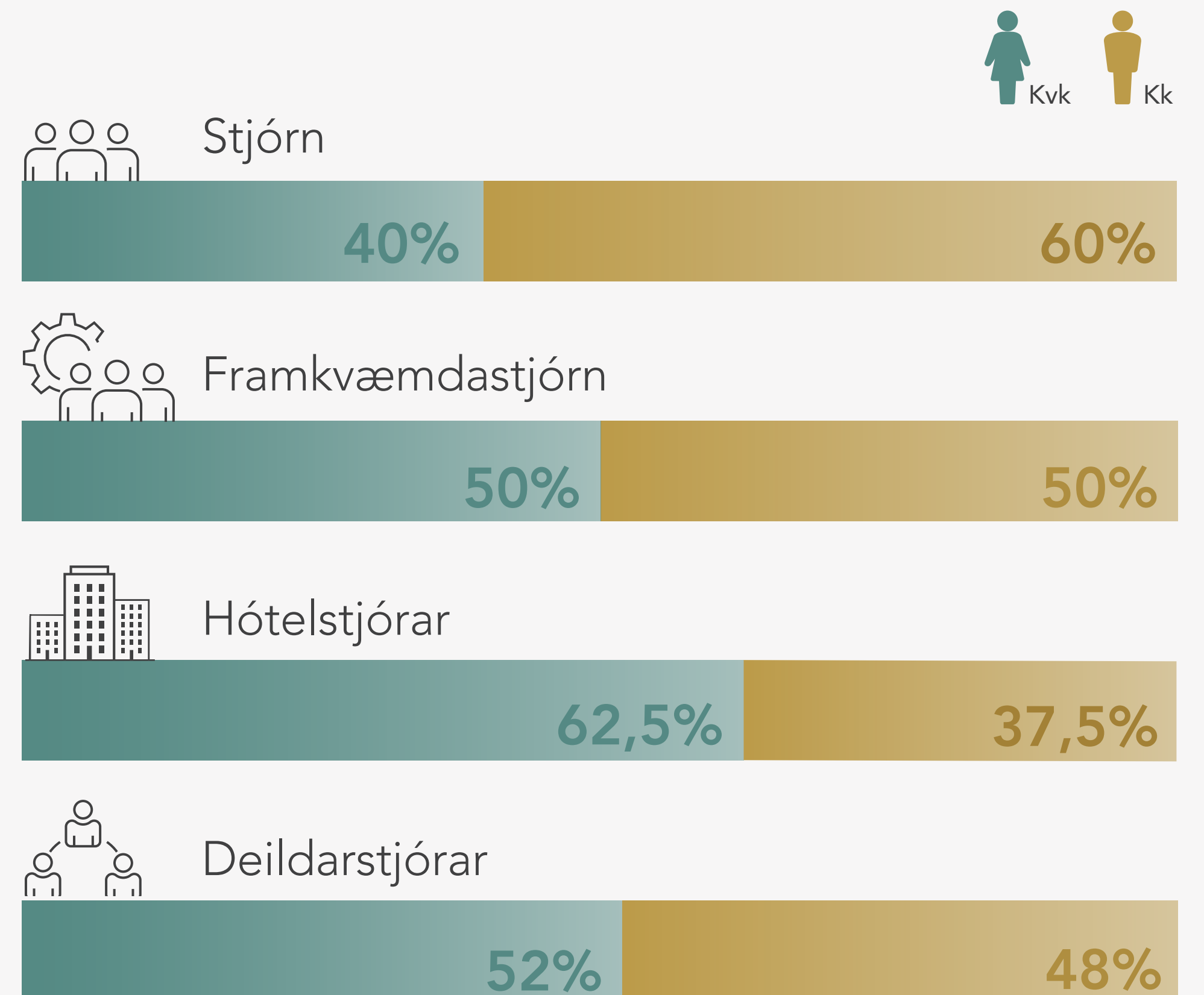
Launamunur eftir uppruna





KYNJAJAFNVÆGI Í STJÓRNENDASTÖÐUM

Tölurnar endurspeglar markvissa stefnu félagsins um jafnrétti og jafna þátttöku kynja í stjórnunarhlutverkum. Félagið hefur hlotið Jafnvægisvog FKA árlega frá 2019 og var fyrsta ferðaþjónustufélagið til að hljóta viðurkenninguna þegar aðeins 18 fyrirtæki, sveitarfélög og stofnanir hlutu hana.



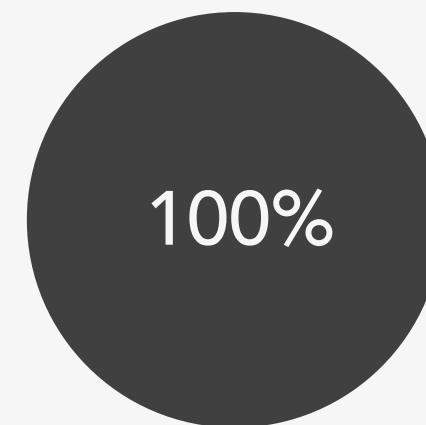
DREIFING ÞJÓÐERNIS Í STJÓRNENDASTÖÐUM

Félagið starfar í alþjóðlegu vinnuumhverfi og leggur sérstaka áherslu á inngildingun, aðlögun og stuðning við erlent starfsfólk. Dreifing þjóðernis í stjórnendastöðum sýnir aukna þáttöku erlends starfsfólks í stjórnunarhlutverkum.

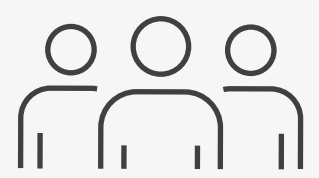
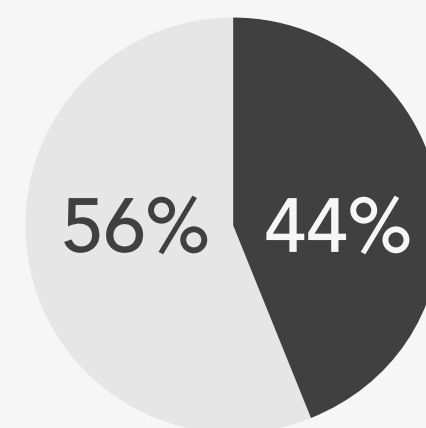
■ Íslenskt þjóðerni ■ Erlent þjóðerni



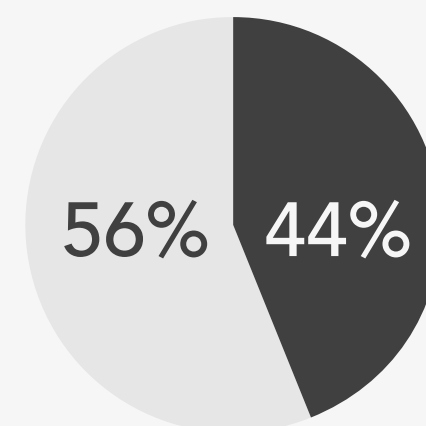
Framkvæmdastjórn



Hótelstjórar



Deildarstjórar



SNÆDÍS KEPPIR Í BOCUSE D'OR

Snædís Xyza Mae Jónsdóttir, yfirmatreiðslumeistari hjá Íslandshótelum, hefur náð sögulegum áfanga í íslenskri matreiðslu. Hún er fyrsta konan til að keppa í Bocuse d'Or fyrir Íslands hönd, einni virtustu matreiðslukeppni heims. Bocuse d'Or var stofnuð árið 1987 og fer fram á tveggja ára fresti í Lyon í Frakklandi þar sem fremstu matreiðslumenn heims etja kappi í krefjandi keppni sem reynir á tæknilega færni, sköpunargáfu og nákvæmni í eldhúsinu.

Þátttaka Snædísar markar mikilvægt skref í átt að auknu jafnrétti í matreiðslugreininni, þar sem konur hafa lengi verið í minnihluta í efstu lögum fagins. Árangur hennar er mikilvægur áfangi og sýnir hversu sterkt íslenskt matreiðslufólk stendur á alþjóðlegum vettvangi.

Sterkt teymi kvenna

Snædís fer ekki ein til leiks. Aðstoðarmaður hennar í keppninni er Marlís Jóna Karlsdóttir, nemi í matreiðslu sem starfar einnig hjá okkur á Fröken Reykjavík. Í Bocuse d'Or starfar hver keppandi með aðstoðarmanni, svokölluðum commis, sem vinnur náið með keppandanum í undirbúningi og framkvæmd keppinnar. Samstarf Snædísar og Marlísar endurspeglar vel þann kraft og þá hæfileika sem finna má meðal ungs matreiðslufólks hjá Íslandshótelum. Að Marlís fái þetta tækifæri sem hluti af íslenska Bocuse d'Or teyminu er einnig mikilvægt skref í uppbyggingu næstu kynslóðar matreiðslufólks.

Við hjá Íslandshótelum erum afar stolt af Snædísi og Marlís og styðjum þær í þessari spennandi vegferð. Framlag þeirra er innblástur fyrir komandi kynslóðir og sýnir hvernig metnaður, fagmennska og samstarf geta opnað nýjar dyr í faginu.



STARFSÁNÆGJA OG ÞÁTTTAKA

Íslandshótel leggur áherslu á virkt samtal, reglulega endurgjöf og mælingar á starfsánægju til að tryggja heilbriggt vinnuumhverfi og sterka þjónustumenningu.

Starfsánægja og þátttaka eru mæld reglulega og niðurstöður nýttar til umbóta.

Vegvísar um heilbrigði vinnustaðarins:

◦ Starfsánægja ◦ Velta starfsfólks ◦ Veikindafjarvistir ◦ Vinnuslys

Starfsánægjukönnun 2025

| | |
|-------------------|----------|
| Heildarniðurstaða | 4,3 af 5 |
| Þátttökuhlutfall | 76% |

Niðurstöður eftir flokkum 2025

| | |
|---|------|
| Gæði og samskipti við viðskiptavini | 4,39 |
| Starfsánægja | 4,37 |
| Valdefling | 4,17 |
| Stuðningur frá yfirmanni | 4,44 |
| Háar kröfur / Hátt gæðastig og fagmennska | 4,36 |
| Langtímastarf | 4,30 |
| Áhugi, skuldbinding og virðing | 4,21 |
| Þjálfun og starfsþróun | 4,09 |

Til samanburðar var heildarniðurstaða árið 2024 4,2 af 5, sem sýnir jákvæða þróun milli ára.

VELLÍÐAN OG STÖÐUGLEIKI STARFSFÓLKS

Velta starfsfólks

2025 **19%** < 2024 **34,3%**

Lækkun um 15,3 % milli ára

Lækkunin bendir til aukins stöðugleika og jákvæðrar þróunar í vinnuumhverfi og vinnustaðamenningu.

Veikindafjarvistir

2025 **2,5%** < 2024 **2,6%**

Lækkun 0,1 % milli ára

Veikindahlutfall hefur haldist lágt og lækkað lítillega, sem bendir til stöðugar vellíðunar og heilsu starfsfólks.

Fjarvera vegna vinnuslysa

2025 **707 klst.** < 2024 **1.896 klst.**

62,7% lækkun milli ára

Veruleg lækkun fjarveru vegna vinnuslysa endurspeglar styrkta öryggismenningu og markvissar forvarnir. Hlutfall vinnuslysa var 2% árið 2025.

SAMSKIPTI



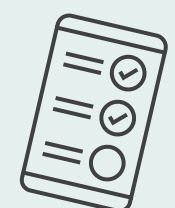
1:1 samtöl

Regluleg samtöl um líðan og eftirfylgni



Frammistöðusamtöl

Árlegt samtal fyrir allt fastráðið starfsfólk



ÍsFólk snjallforrit

Innri samskipti, fræðsla og upplýsingar



Fréttabréf stjórnenda

Reglulegar upplýsingar frá stjórnendum



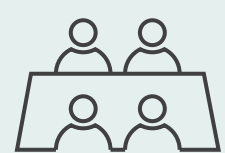
Íslandshótel SharePoint

Stefnur, verkferlar og upplýsingar félagsins á einum stað



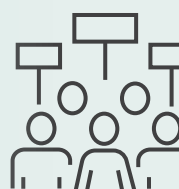
Beiðnakerfi

Skilvirk þjónusta og þekkingarmiðlun



Fundir og samráð

Teymis-, deildar- og stjórnendafundir



Stjórnendaráðstefna

Árleg tveggja daga ráðstefna

Ný verkefni 2025

- Samskiptasáttmáli
- Stjórnendakönnun
- Starfslokakönnun
- Siðareglur starfsfólks
- Nýliðakönnun

Markmið 2026

- Starfsánægja $\geq 8 / 10$
- Velta starfsfólks $\leq 25 \%$
- Þátttaka í starfsánægjukönnun $\geq 75 \%$
- Veikindafjarvistir $\leq 2,5 \%$



STARFSFÓLK Í VIRÐISKEÐJU

Íslandshótel gerir kröfur til birgja og samstarfsaðila um að virða mannréttindi, vinnuréttindi og viðeigandi öryggisstaðla í allri starfsemi sem tengist rekstri félagsins. Félagið lítur svo á að félagsleg ábyrgð nái ekki aðeins til eigin starfsfólks heldur einnig til þeirra aðila sem starfa fyrir félagið innan virðiskeðjunnar.

Kröfur til birgja byggja á:

- Yfirlýsingu og verklagsreglum um mannréttindi og vinnuréttindi
- Siðareglum birgja Íslandshótela
- Viðeigandi íslenskum lögum, kjarasamningum og alþjóðlegum viðmiðum



SIÐAREGLUR BIRGJA OG KRÖFUR

Íslandshótel hefur sett fram siðareglur birgja sem hafa verið sendar út til allra lykilbirgja félagsins. Siðareglurnar skilgreina lágmarksviðmið sem birgjar eru hvattir til að fylgja, m.a. varðandi:

- Bann við barnaprælkun og nauðungarvinnu
- Virðingu fyrir mannréttindum og jafnri meðferð
- Laun og vinnuskilyrði í samræmi við lög og kjarasamninga
- Öryggi og aðbúnað á vinnustöðum
- Siðferðilega viðskiptahætti

Eftirlit og eftirfylgni

Félagið vinnur markvisst að því að styrkja eftirfylgni með kröfum í virðiskeðju með innleiðingu samningsbundinna skilyrða og skýrra verklagsreglna um ábyrgð birgja. Áhersla er lögð á að tryggja að samstarfsaðilar sem starfa á starfsstöðvum Íslandshótela fylgi viðeigandi öryggis- og vinnuverndarreglum.

Mælikvarðar og þróun

Á árinu 2025 var unnið að innleiðingu siðareglna birgja og miðlun þeirra til birgja félagsins. Mælikvarðar til að fylgjast með samþykki, eftirfylgni og frávikum verða þróaðar áfram í tengslum við innkaupastefnu og sjálfbærniskerfi félagsins. Áætlað er að leggja fyrir áreiðanleikakönnun (*Supply Chain Due Diligence Survey*) til lykilbirgja félagsins árið 2026, með það að markmiði að festa slíkt mat í sessi sem árlega framkvæmd til að styrkja gagnasöfnun, eftirfylgni og áhættustýringu í virðiskeðju félagsins.

Tengsl við sjálfbærniastaðla (Green Key)

Kröfur til birgja og innkaupa eru jafnframt studdar af sjálfbærniverkferlum félagsins, m.a. í tengslum við Green Key viðmið 13.4, sem leggja áherslu á ábyrg innkaup og sjálfbærni í virðiskeðju.

ÁHRIF Á SAMFÉLÖG

Íslandshótel starfar víðs vegar um landið og hefur áhrif á nærsamfélög þar sem félagið rekur hótél. Reksturinn skapar atvinnu, styður við staðbundið atvinnulíf og tekur þátt í samfélagslegum verkefnum.

Atvinnusköpun

Rekstur hótela skapar:

- » Bein störf hjá Íslandshótelum
- » Óbein störf hjá birgjum, verktökum og þjónustuaðilum



Staðbundið samstarf

Samstarf við:

Staðbundna birgja

Þjónustuaðila

Afbreytingarfyrirtæki

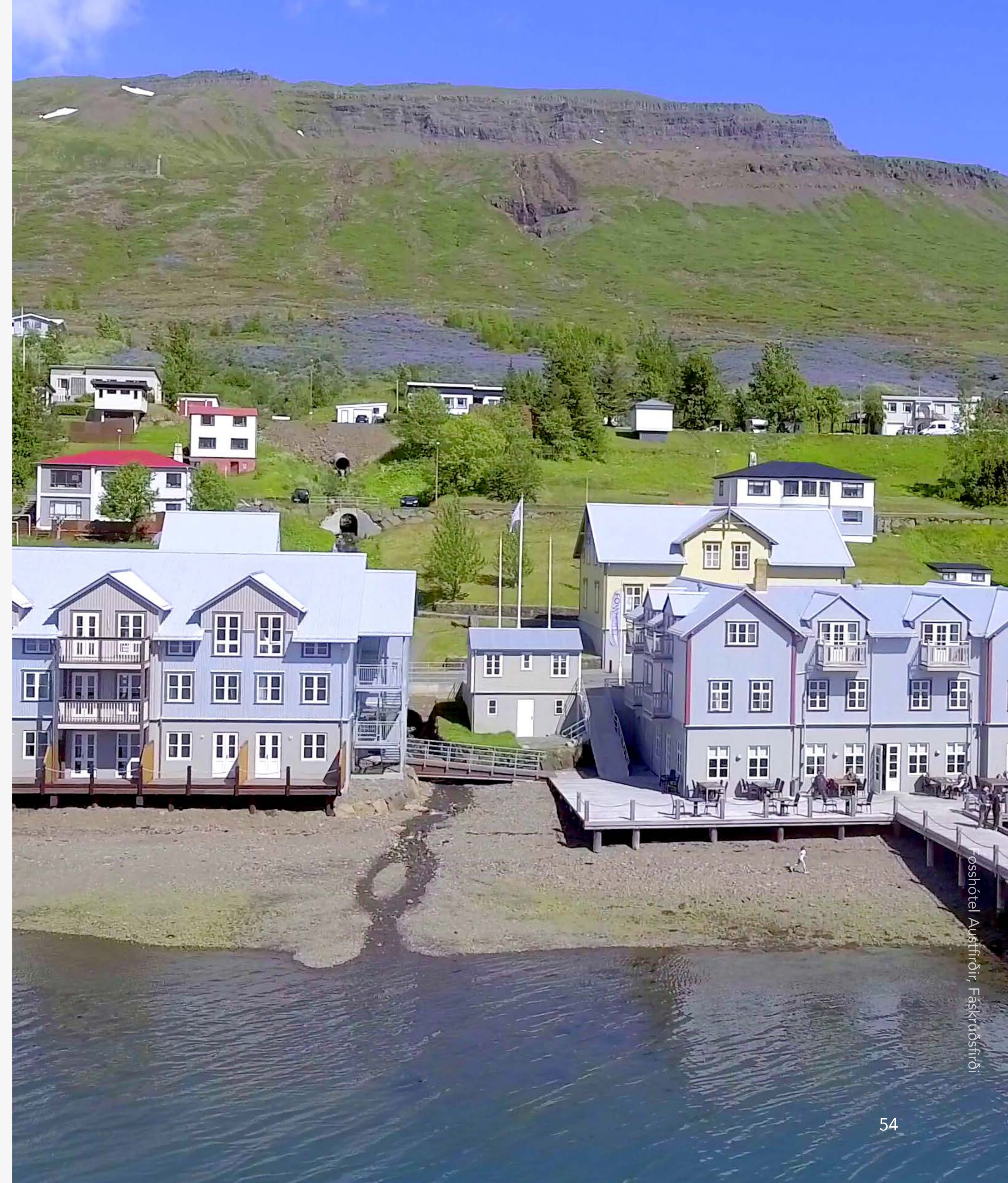
Efnahagsleg áhrif

Starfsemi félagsins styður við:

Aukið þjónustuframboð

Tekjur sveitarfélaga

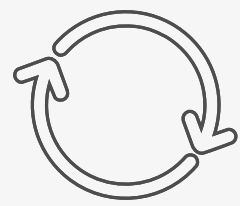
Efnahagslega virkni í nærsamfélögum



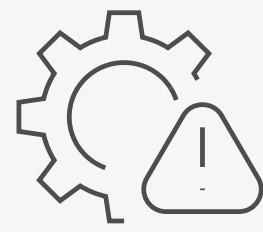
SAMFÉLAGSSTUÐNINGUR

Íslandshótel veitir stuðning við samfélagsverkefni í samræmi við yfirlýsingu og verklag. Styrkir geta verið: fjárhagslegir styrkir, gjafabréf eða þjónustuframlög.

Helstu áherslusvið:



Sjálfbærni



Forvarnir



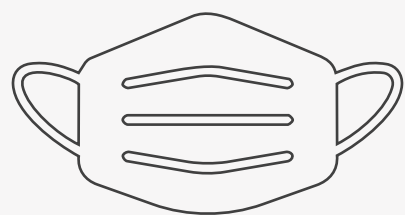
Samfélagsleg þátttaka
og afþreying



Heilbrigði
og ummönnun

Samfélagsleg viðbragðsgeta

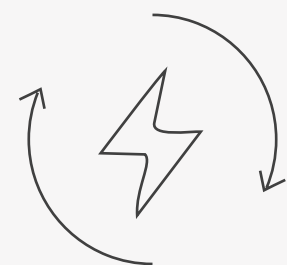
Íslandshótel gegnir hlutverki í samfélagslegum viðbrögðum.



Farsóttarhús

Rekstur farsóttarhúsa með Sjúkratrygginum Íslands í samstarfi við:

- Rauða krossinn
- Landspítalann
- Almannavarnir



Innviðir fyrir orkuskipti

Hleðslustöðvar fyrir rafbíla eru á öllum okkar starfsstöðvum og eru aðgengilegar:

- Gestum
- Starfsfólki
- Íbúum í nærumhverfi



Neyðarviðbrögð

Hótel geta gegnt hlutverki viðbragðsaðila í neyðartilvikum. Lykilaðilar innan félagsins hlotið þjálfun frá GoCrisis í uppsetningu og utanumhaldi fjöldahjálparstöðva.

SAMFÉLAGSÁHÆTTA OG MÓTVÆGISAÐGERÐIR

Möguleg áhrif

- » Aukin umferð
- » Hávaði í þéttbýli
- » Álag á ferðamannastaði
- » Mögulegt álag á húsnæðismarkað

Mótvægisaðgerðir

Íslandshótel vinnur að því að:



- Vinna í samstarfi við sveitarfélög
- Fylgja skipulagsskilyrðum
- Stuðla að ábyrgri ferðaþjónustu
- Dreifa ferðamönnum á mismunandi svæði
- » Á landsbyggðinni hefur félagið einnig tryggt starfsfólki húsnæði í tengslum við starfsemi sína.

Mælingar og þróun

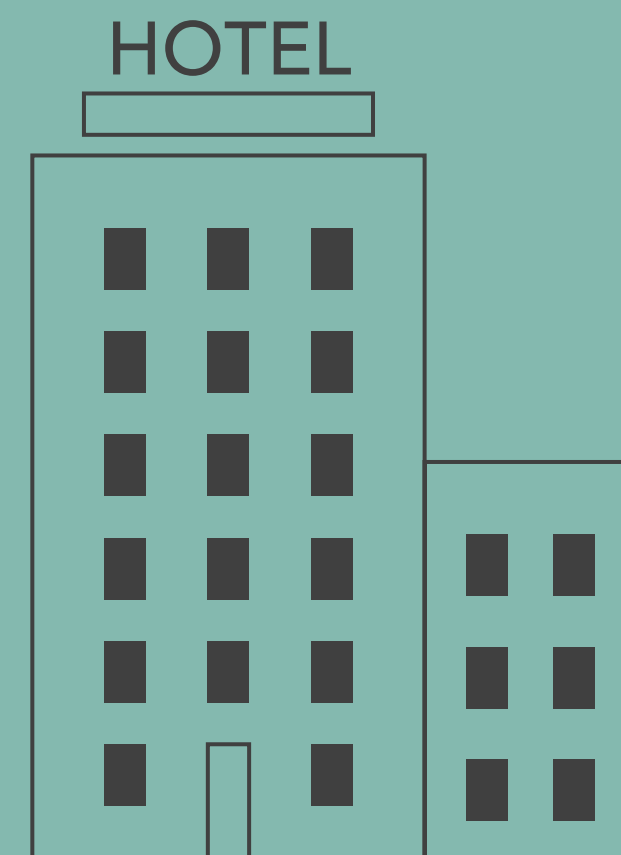
Félagið vinnur að þróun mælikvarða til að meta samfélagsáhrif, m.a.:

- Samstarfsverkefni
- Styrkveitingar
- Samfélagsverkefni



Frá 2026

Aukin áhersla verður lögð á kerfisbundna skráningu samfélagsáhrifa.



VIÐSKIPTAVINIR OG GESTIR

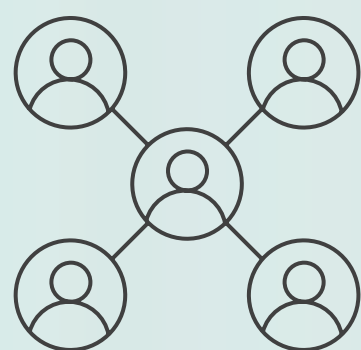
Helstu viðskiptasambönd, dreifileiðir og viðskiptavinir

Íslandshótel starfar í ferðabjónustu, sér í lagi í gisti- og veitingabjónustu, og veitir gistingu, mat, drykki og tengda þjónustu til einstaklinga, hópa, viðburðahópa og fyrirtækja. Samkvæmt skilgreiningu VSME teljast viðskiptavinir og endanotendur þeir einstaklingar sem nýta þjónustu Íslandshótela fyrir persónulega notkun fremur en til endursölu eða viðskiptalegra nota.



Helstu viðskiptavinir eru:

- Innlendir og erlendir ferðamenn í frístundum
- Viðskiptaferðamenn
- Þeir sem sækja ráðstefnur og viðburði
- Hópar
- Gestir sem sækjast eftir upplifun og afþreyingu



Dreifileiðir þjónustu fela í sér:

- Beinar bókanir í gegnum vefsíðu Íslandshótela og móttöku hótela
- Ferðaskrifstofur á netinu (OTA) og stafrænar bókunarsélar
- Ferðaskrifstofur og ferðaskipuleggjendur
- Fyrirtækjabókanir
- Hópa- og viðburðarsamningar

Þessar dreifileiðir skapa bæði bein og óbein viðskiptasambönd við gesti og endanotendur.



Staðfest atvik sem tengjast starfsfólki í virðiskeðjunni og hafa áhrif á gesti og endanotendur

Íslandshótel viðheldur kerfum til að vakta og greina atvik sem geta haft áhrif á gesti og endanotendur, þar á meðal; endurgjöf frá gestum, skráningu atvika á hótelum og innri tilkynningakerfi.

Á tímabilinu sem skýrslan nær yfir voru engin staðfest atvik sem tengdust starfsfólki í virðiskeðjunni og leiddu til verulegra neikvæðra áhrifa á samfélög, gesti eða endanotendur.

Kvartanir og þjónustuágreiningar voru skráðir og meðhöndlaðir í gegnum hefðbundin úrlausnarkerfi, en engin þeirra uppfyllti viðmiðin fyrir staðfest áhrif starfsfólks í virðiskeðju samkvæmt VSME birtingaskilyrðum.

SJÁLFBÆRNISAÐGERÐIR OG STEFNUR

Íslandshótel hefur innleitt rekstraraðgerðir og stjórnunarkerfi sem taka á sjálfbærnimálum sem tengjast gestum og endanotendum, þar á meðal:

- Stjórnun öryggisáhættu
- Stjórnun heilsu og öryggis gesta
- Vöktun á ánægju gesta
- Meðferð kvartana og bætt þjónusta
- Viðbrögð við atvikum

Opinbert aðgengi

Viðeigandi stefnur og þjónustusamningar sem snúa að gestum eru gerðir opinberlega aðgengilegir í gegnum birtingar félagsins, upplýsingagjöf til gesta og rekstrarstaðla. Tilheyrandi markmið og árangursviðmið fela í sér:

- Bættir mælikvarðar á ánægju gesta
- Hraðvirk viðbrögð og úrlausn kvartana
- Fækkun öryggis- og þjónustuatvika
- Fylgni við íslensk lög um vinnuvernd og heilbrigði

» Engin staðfest atvik komu fram á árinu þar sem starfsfólk í virðisdeðju Íslandshótela olli skaða eða neikvæðum áhrifum á gesti eða viðskiptavini.

Áhrif upplýsinga og gagna fyrir gesti og viðskiptavini



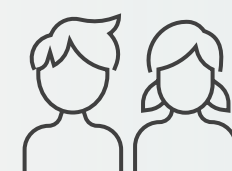
Persónuvernd

Íslandshótel fylgir persónuverndarreglugerð Evrópusambandsins (GDPR) og lögum um persónuvernd við meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018. Persónuupplýsingar um viðskiptavini eru meðhöndlaðar og verndaðar í samræmi við gildandi lög. Réttur til friðhelgi einkalífs er varinn og neytendur eiga rétt á aðgangi að, leiðréttingu eða eyðingu persónuupplýsinga sinna hvenær sem er.



Aðgangur að upplýsingum

Íslandshótel veitir viðskiptavinum skýrar og áreiðanlegar upplýsingar í gegnum opinbera vefsíðu sína (þar á meðal sérstakar vefsíður fyrir hvert hótel), skilti á herbergjum og beina aðstoð frá móttökuteymi til að tryggja upplýstar ákvarðanir og aðgengi að þjónustu.



Vernd barna

Sjónvörp í herbergjum gesta sýna aðallega fyrirfram valið dagskárefni sem útilokar efni sem gæti verið óviðeigandi eða skaðlegt börnum. Á Hótel Reykjavík Saga er Disney+ í boði sem streymisþjónusta; en eingöngu í gegnum eigin persónulegan reikning. Starfsfólk ræstinga fylgja viðurkendum verklagsreglum til að tryggja að allir persónulegir reikningar séu skráðir út við útritun gesta, sem verndar bæði börn og persónuvernd viðskiptavina.



FÉLAGSLEG INNGILDING GESTA

Bann við mismunun

Íslandshótel fylgir meginreglum um jafnræði í öllum samskiptum við neytendur. Félagið er vottað samkvæmt Hinseginvottun Samtakanna '78, sem veitir þjálfun og leiðbeiningar til að tryggja inngildingu, virðingu og jöfnuð í meðferð allra gesta. Viðmið félagsins um jafnrétti styrkir enn frekar skuldbindinguna, bæði í háttsemi starfsfólks og þjónustu við viðskiptavini.

Sanngjarn aðgangur að vörum og þjónustu

Reglur og starfshættir félagsins sem tengjast jafnrétti eru hannaðar til að tryggja sanngjarnt og jafnt aðgengi að vörum og þjónustu Íslandshótela fyrir alla gesti. Jafnréttisnefnd félagsins endurskoðar, ræðir og styður við verkefni sem stuðla að inngildandi upplifun gesta og fjarlægja mögulegar hindranir fyrir aðgengi.

Ábyrg markaðssetning

Markaðssetning og almannatengsl Íslandshótela eru mótuð í samræmi við viðmið Hinsseginvottunar og jafnréttisstefnu félagsins, til að tryggja að efni sé inngildandi, virðingarfullt og án mismununar eða villandi framsetningar.

KERFI FYRIR MEÐHÖNDLUN KVARTANA OG UMBÆTUR Í ÞJÓNUSTU

Íslandshótel notar Revinate til að fylgjast með ánægju gesta, greina kvartanir og styðja við stöðugar umbætur í þjónustu á öllum hótelum félagsins. Einnig hefur félagið gefið út ítarleg hjálpargögn sem nýtast starfsfólki við meðhöndlun á kvörtunum.

Gagnasöfnun og greining

Revinate greinir meðal annars:

- Einkunnir og umsagnir gesta
- Flokkun kvartana
- Mælikvarða á ánægju gesta
- Svör við gestakönnunum
- Skriflegar athugasemdir og ábendingar



Gestakannanir 2025

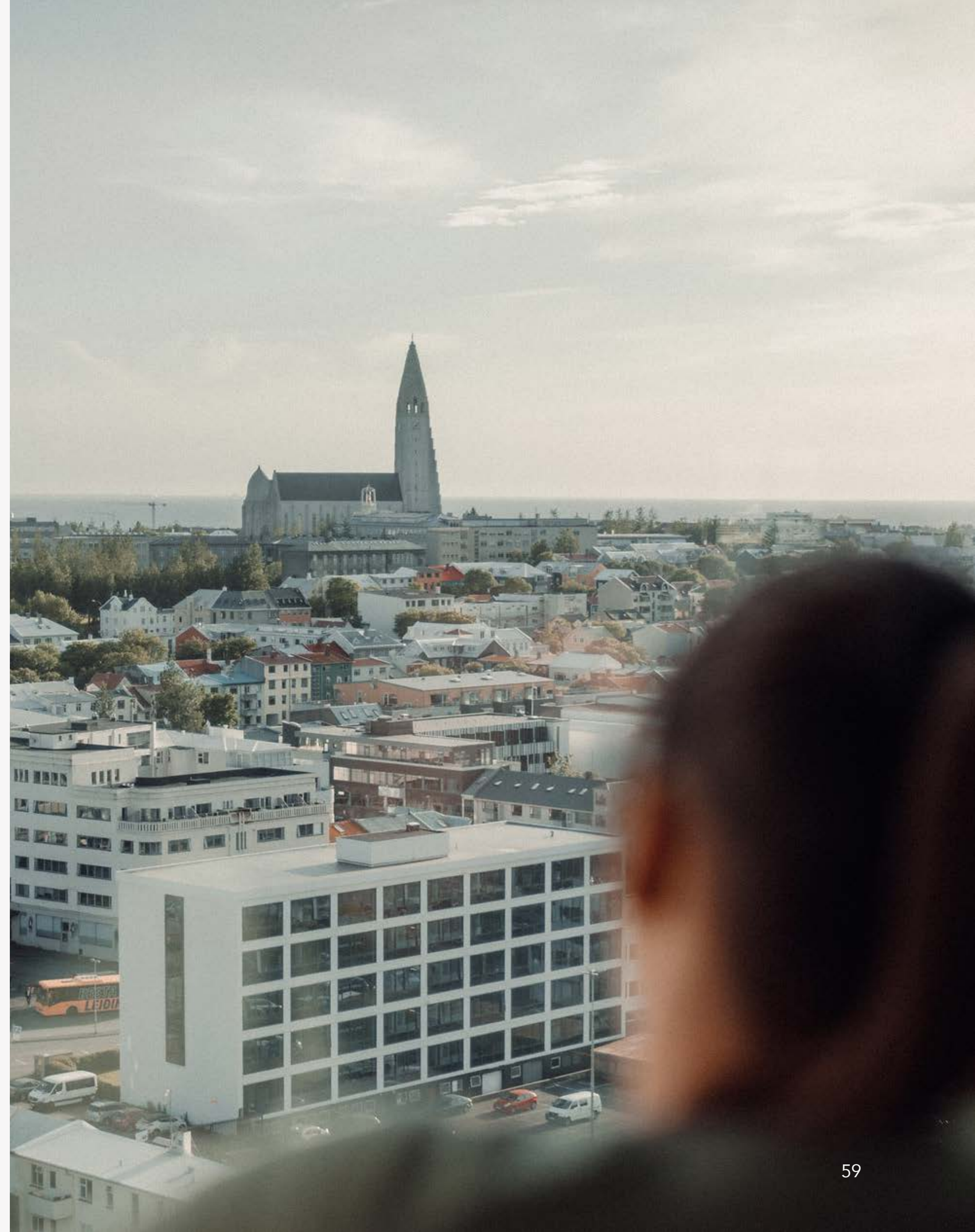
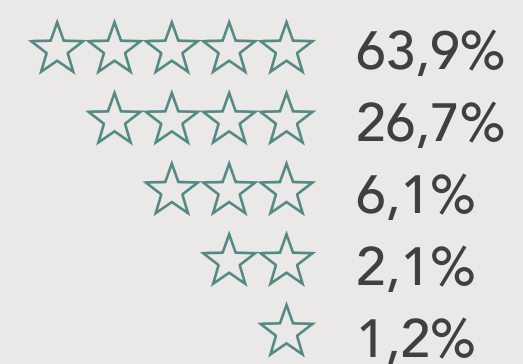
» 10.520 svör alls

» 21% svarenda skildu eftir ítarlegar athugasemdir

» 92% gesta flokkuðust sem líklegir eða hlutlausir til að mæla með hótelumum

» 8% gesta flokkuðust sem ólíklegir til að mæla með hótelumum

Umsagnir og endurgjöf 2025



HEILSA OG ÖRYGGI GESTA

Íslandshótel fylgist með kvörtunum og atvikum sem tengjast heilsu og öryggi gesta og tryggir skráningu, eftirfylgni og úrbætur í samræmi við verklag félagsins.

Kvartanir og greining

Kvartanir og ábendingar gesta eru greindar sem hluti af reglulegu gæðaeftirliti til að fylgjast með þróun mála sem tengjast heilsu og öryggi.

» Greining kvartana

Ábendingar gesta eru greindar til að fylgjast með málefnum sem tengjast heilsu og öryggi.

» Rekstrarflokkar

Kvartanir geta tengst herbergjum, aðstöðu, framkomu starfsfólks eða öryggismálum.

» Yfirsýn gagna

Kerfi félagsins veita yfirsýn yfir kvartanir og styðja við greiningu og eftirfylgni.

Ferli kvartana

Skýrt verklag tryggir að kvartanir og atvik eru skráð, metin og fylgt eftir með markvissum hætti.



Ábending
eða kvörtun



Skráning atviks
Atvik skráð
með lýsingu
og viðbrögðum



Yfirferð stjórnenda
Mál metin og
úrbætur ákveðnar



Eftirfylgni
Úrbætur og
fyrirbyggjandi
aðgerðir

Stjórnskipulag

Skilgreint stjórnskipulag tryggir að ábyrgð á heilsu- og öryggismálum sé skýr á öllum stigum rekstrar.

» Öryggisfulltrúar / nefndir

Fara yfir atvik og fylgja eftir úrbótum

» Eftirfylgni félagsins

Málum vísað áfram ef þörf er

» Ytra eftirlit

Rekstur sætir reglubundnu eftirliti stjórnvalda

Öryggisinnviðir

Öryggisinnviðir og reglulegt eftirlit styðja við forvarnir og tryggja öruggt umhverfi fyrir gesti og starfsfólki.

» Öryggiskerfi

Eldvarnir, viðvörunarkerfi og reglulegt eftirlit með öryggisbúnaði á öllum hótelum

Áframhaldandi umbætur

Félagið vinnur stöðugt að úrbótum til að styrkja öryggi gesta og auka gæði þjónustunnar.

-
- » Þróun ferla til að tryggja heilsu og öryggi gesta
 - » Viðbrögð við kvörtunum og atvikum
 - » Bætt verklag
 - » Regluleg greining á upplifun gesta
 - » Áframhaldandi uppbygging öryggisinnviða
 - » Þjálfun starfsfólks
 - » Vöktun ánægju gesta
 - » Fjárfesting í öryggi
-

5

STJÓRNARHÆTTIR

Eignarhald og skipurit

Stjórn Íslandshótela

Framkvæmdarstjórn Íslandshótela

Fyrirtækjamenning

Viðskiptasiðferði

Birgjatengsl

Fjárfestatengsl



STJÓRNARHÆTTIR

Stjórnarhættir Íslandshótela hf. eru í samræmi við lög um hlutafélög og ársreikninga ásamt því að taka mið af viðurkenndum leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja frá Nasdaq Iceland, Viðskiptaráði Íslands og Samtökum atvinnulífsins. Endurskoðunarnefnd stjórnar gegnir jafnframt mikilvægu hlutverki við að tryggja gæði, gagnsæi og virkt innra eftirlit með fjárhags- og sjálfbæriskýrslugjöf félagsins.

Stjórn ber endanlega ábyrgð á sjálfbærnistefnu félagsins og eftirfylgni með markmiðum á sviði umhverfis-, félags- og stjórnarháttá (ESG). Framkvæmdastjórn ber ábyrgð á framkvæmd stefnunnar og samþættingu sjálfbærnimarkmiða í daglegum rekstri, meðal annars í innkaupastefnu, mannauðsmálum og þjónustuframboði. Áhersla er lögð á fjölbreytni, reynslu og jafnvægi innan stjórnar, þar sem kynjahlutföll eru í samræmi við lög og stjórnarmenn búa yfir víðtækri þekkingu á rekstri og stjórnun.

Ein undirnefnd stjórnar starfar innan Íslandshótela, endurskoðunarnefnd. Nefndin er skipuð af stjórn félagsins í samræmi við starfsreglur hennar. Nefndarmenn eru þrír, tveir þeirra koma úr stjórn félagsins og einn er utanaðkomandi löggiltur endurskoðandi. Framkvæmdastjórn félagsins ber ábyrgð á daglegum rekstri Íslandshótela og innleiðingu þeirrar stefnu sem stjórn mótar. Framkvæmdastjórn starfar í samræmi við umboð stjórnar og tryggir að rekstur félagsins sé í takt við markmið, áhættustýringu og áherslur á sviði sjálfbærni og samfélagsábyrgðar.

Félagið er með skráð skuldabréf í Kauphöll Íslands og fylgir þeim reglum og kröfum sem gilda um skráð félög, þar sem gagnsæi og reglubundin upplýsingagjöf eru lykilþættir í að viðhalda trausti markaðarins.

EIGNARHALD OG SKIPURIT

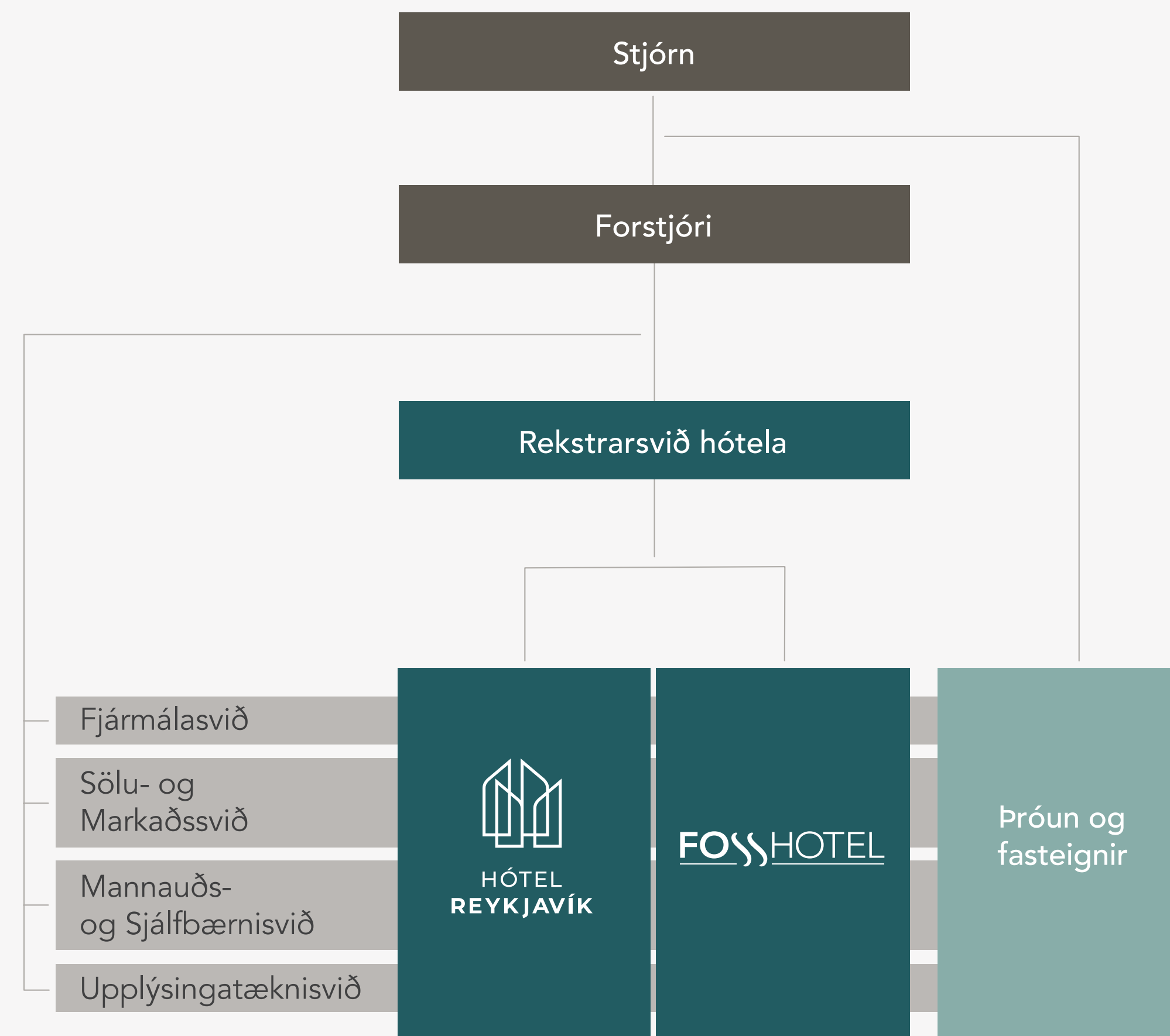
Eignarhald Íslandshótela hefur byggst á sterkum kjölfestufjárfestum. Stofnandi félagsins, Ólafur D. Torfason, er stærsti hluthafinn í gegnum félagið ÓDT Ráðgjöf ehf., auk þess sem hann á einnig minni eignarhlut beint í félaginu.

Árið 2015 varð mikilvæg breyting á eignarhaldsskipan félagsins þegar lífeyrissjóðir komu inn í eigendahópinn í gegnum fjárfestingafélagið S38 slhf. Hlutafjárukningin styrkti fjárhagsgrunn Íslandshótela og studdi við áframhaldandi vöxt og uppbyggingu.

Eignarhald Íslandshótela endurspeglar trausta kjölfestu og langtímasýn. Félagið hefur þróast frá því að vera í eigu stofnanda og kjölfestufjárfesta yfir í blandað eignarhald með þátttöku lífeyrissjóða. Samhliða því styrkir umfangsmikið fasteignasafn rekstrargrundvöll félagsins og veitir sveigjanleika í breytilegu rekstrarumhverfi.

Hluthafar

| Nr. | Nafn | % |
|-----|--------------------|--------|
| 1 | ÓDT Ráðgjöf ehf. | 75,21% |
| 2 | S38 slhf. | 24,20% |
| 3 | Ólafur D. Torfason | 0,59% |



STJÓRN ÍSLANDSHÓTELA



Ólafur Torfason
Stjórnarformaður
og stofnandi Íslandshótela



Arnar Þór Másson
Stjórnarmaður



Margit Robertet
Stjórnarmaður



Hrund Hauksdóttir
Stjórnarmaður



Þórólfur Jónsson
Stjórnarmaður

FRAMKVÆMDASTJÓRN ÍSLANDSHÓTELA



Davíð Torfi Ólafsson
Forstjóri



Hrund Hauksdóttir
Framkvæmdastjóri
fjármálasviðs



Hjörtur Valgeirsson
Framkvæmdastjóri
rekstrarsviðs



Erna Dís Ingólfssdóttir
Framkvæmdastjóri
mannauðs- og sjálfbærnisviðs



Ásmundur Sævarsson
Framkvæmdastjóri
sölu- og markaðssviðs

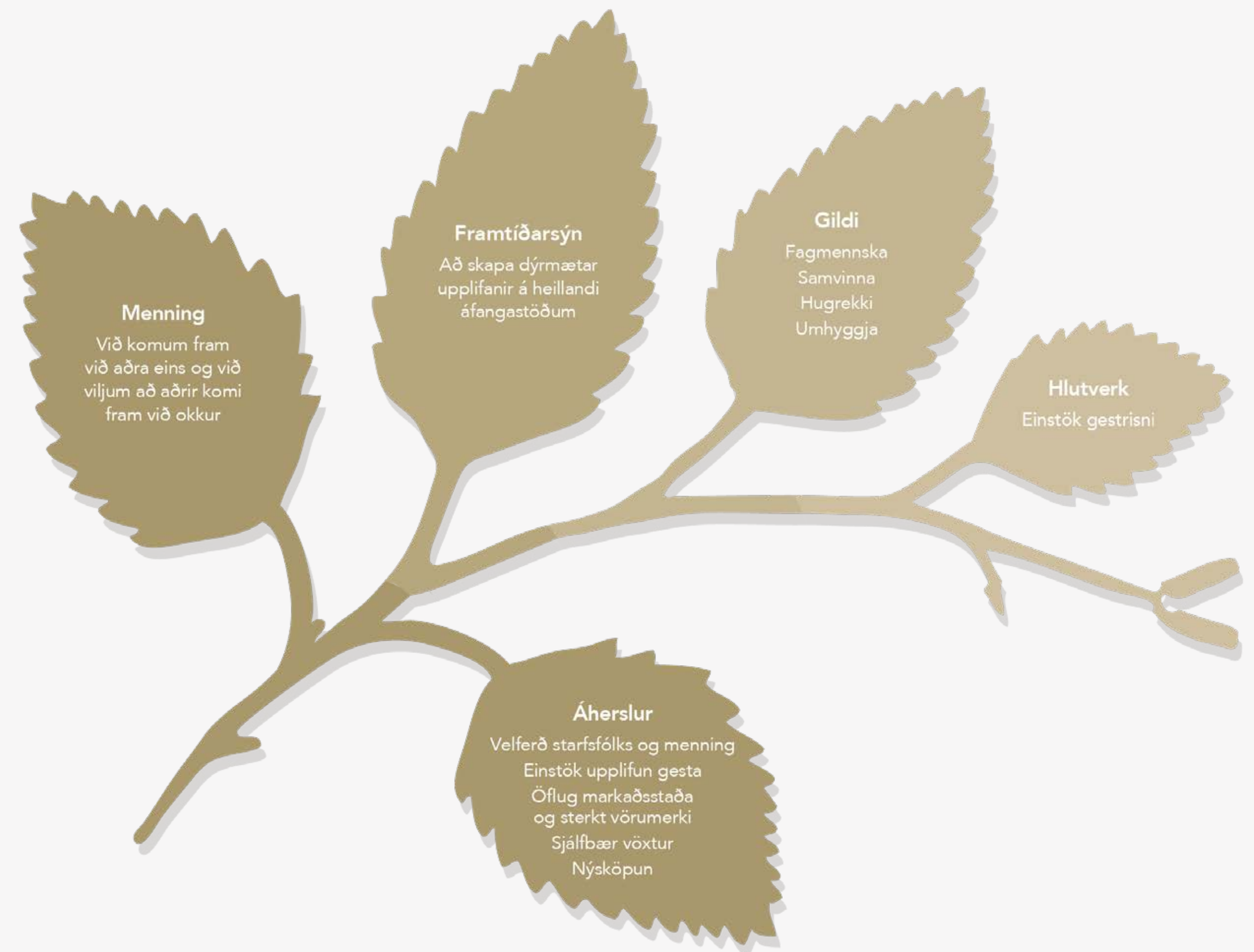


Rósa María Ásgeirsdóttir
Framkvæmdastjóri
upplýsingatæknisviðs

VIÐ KOMUM FRAM VIÐ AÐRA EINS OG VIÐ VILJUM AÐ KOMIÐ SÉ FRAM VIÐ OKKUR

Fyrirtækjamenning Íslandshótela er lykilþáttur í stjórnarháttum félagsins og styður við sjálfbæran rekstur, góða þjónustu og traust samskipti við hagaðila. Menningin byggir á gildum félagsins, skýrum samskiptaviðmiðum og reglulegri fræðslu til starfsfólks og stjórnenda. Hún endurspeglast í daglegum störfum og þjónustu við gesti.

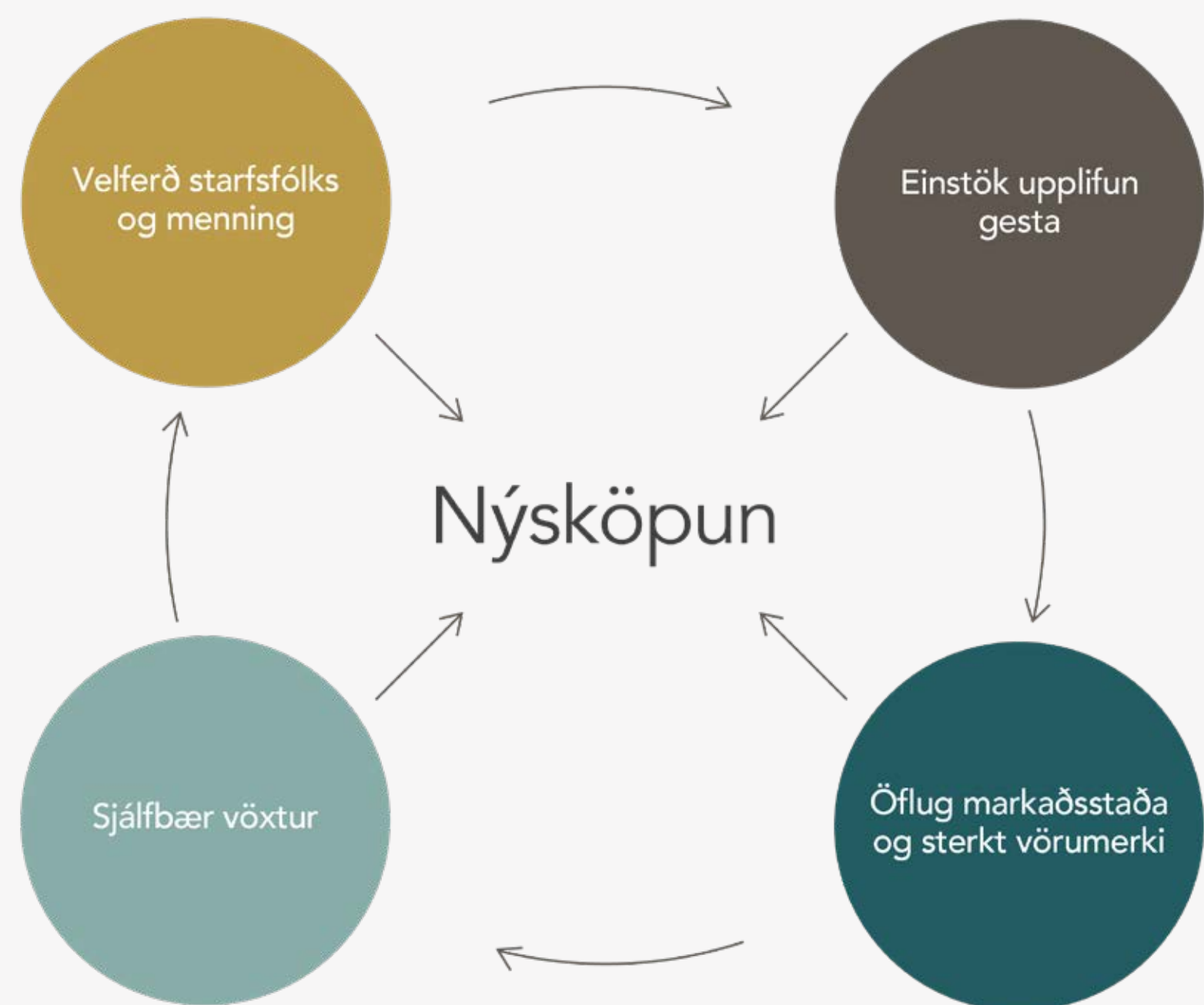
Stefna Íslandshótela byggir á skýru samhengi milli menningar, hlutverks, framtíðarsýnar og gilda, sem saman mynda grunn að daglegum störfum og þjónustu félagsins.



STEFNUMIÐAÐAR ÁHERSLUR

Á árinu 2025 var haldin vinnustofa þar sem mótaðar voru stefnumiðaðar áherslur sem styðja við framkvæmd stefnu félagsins og framgang hlutverks, framtíðarsýnar og menningu þess.

Áherslurnar beinast að velferð starfsfólks, framúrskarandi upplifun gesta, sterkri markaðsstöðu, sjálfbærum vexti og nýsköpun.



AÐGERÐIR OG MARKMIÐ

Aðgerðir 2025

- Uppfærð stefna Íslandshótela
- Samskiptasáttmáli og siðareglur mótaðar
- Þróun innri samskipta (ÍsFólk og SharePoint)
- Sjálfvirknivæðing ferla
- Uppfærð jafnréttisáætlun

Markmið 2026

- Þjónustuvinnustofur „Project Be Exceptional“
- Innleiðing samskiptasáttmála
- Efling leiðtogahlutverks stjórnenda
- Nýtt vakta- og skráningarkerfi
- Aukin sjálfvirknivæðing stoðdeilda

VIÐSKIPTASIÐFERÐI

Viðskiptasiðferði er grundvallarpáttur í stjórnarháttum Íslandshótela og byggir á heiðarleika, gagnsæi og ábyrgum viðskiptaháttum.

Siðareglur starfsfólks

Siðareglur starfsfólks setja fram viðmið um faglega hegðun og ábyrg samskipti í starfi.

Reglurnar leggja meðal annars áherslu á:

- Heiðarleika og gagnsæi
- Virðingu og jafnræði
- Ábyrga framkomu gagnvart gestum og samstarfsaðilum
- Forvarnir gegn hagsmunaárekstrum

Siðareglur gegn spillingu

- Bann við mútum og ólögumviðskiptaháttum
- Stuðla að heiðarlegum og ábyrgum viðskiptaháttum

Uppljóstrun

Starfsfólk getur tilkynnt möguleg lögbrot eða ámælisverða háttsemi með trúnaði samkvæmt verklagi félagsins.

Persónuvernd

Meðferð persónuupplýsinga er í samræmi við gildandi persónuverndarlöggjöf og persónuverndarstefnu félagsins.

Aðgerðir 2025

- Mótun siðareglna fyrir starfsfólk
- Styrking ferla um uppljóstrun
- Skilgreining ferla um hagsmunaárekstra
- Kynning siðferðisviðmiða gagnvart birgjum

Markmið 2026

- Innleiða siðareglur starfsfólks og spillingarvarnir
- Fræðsla um siðareglur og viðskiptasiðferði
- Auka vitund um uppljóstrunarleiðir
- Tryggja öruggt tilkynningarumhverfi

BIRGJATENGSL

Ábyrg birgjatengsl styðja við sjálfbæra virðisdeðju Íslandshótela og ábyrg viðskipti við birgja.

Siðareglur birgja

Siðareglurnar setja fram kröfur sem Íslandshótel gera til samstarfsaðila sinna.

Reglurnar taka meðal annars til:

- Mannréttinda og vinnuréttar - Öruggar og sanngjarnar vinnuaðstæður
- Ábyrgra viðskiptahátta - Heiðarleg og siðferðileg viðskipti
- Umhverfislegar ábyrgðar - Að draga úr umhverfisáhrifum
- Sjálfbærra innkaupa - Stuðningur við ábyrg og sjálfbær viðskipti

Við val á birgjum er meðal annars horft til:

- Umhverfisáhrifa framleiðslu og flutninga
- Samfélagslegrar ábyrgðar birgja
- Gagnsæis og rekjanleika í virðisdeðju
- Siðferðilegra viðskiptahátta
- Áhersla er lögð á samstarf við staðbundna birgja

Aðgerðir 2025

- Kortlagning lykilbirgja
- Miðlun siðareglna birgja til lykilbirgja

Markmið 2026

- Próa mælikvarða fyrir sjálfbærni birgja
- Innleiða reglulegt sjálfsmat birgja
- Fræðsla starfsfólk um sjálfbær innkaup
- Auka hlutfall birgja sem samþykkja siðareglur
- Efla samstarf við staðbundna birgja



FJÁRFESTATENGSL OG ÁHÆTTUSTÝRING

Íslandshótel leggur áherslu á opið og gagnsætt upplýsingaflæði til fjárfesta, lánveitenda og annarra hagaðila. Félagið leggur áherslu á áreiðanlega og reglulega upplýsingagjöf um rekstur, fjárhagslega stöðu og helstu áhættu- og tækifærisþætti starfseminnar. Skuldabréf félagsins eru skráð á markaði og fylgir félagið þeim reglum um upplýsingagjöf og gagnsæi sem því fylgja. Í samskiptum við fjárfesta er jafnframt lögð aukin áhersla á upplýsingagjöf um sjálfbærni og UFS-þætti, í takt við þróun á fjármálamörkuðum og kröfur hagaðila.

Sjálfbærnitengd málefni, regluverk tengt loftslagsmálum, þar á meðal viðskiptakerfi Evrópusambandsins með losunarheimildir (EU ETS), getur haft óbein áhrif á rekstur ferðapjónustufyrirtækja á Íslandi. Slíkt regluverk getur aukið kostnað flugfélaga sem fljúga til og frá Evrópu, og þar með haft áhrif á flugfargjöld og framboð flugs til landsins.

Þar sem ferðapjónusta á Íslandi er að stórum hluta háð alþjóðlegum flugsamgöngum gætu breytingar á flugkostnaði eða framboði flugs haft áhrif á ferðamannafjölda til landsins. Slík þróun gæti haft áhrif á eftirspurn eftir gistingu og þar með á rekstur og tekjur félagsins. Félagið fylgist með þróun regluverks og markaðsaðstæðna sem geta haft áhrif á ferðapjónustu og metur möguleg áhrif þeirra á rekstur félagsins, eignir og fjárhagslega afkomu til lengri tíma. Slíkir þættir eru teknir til skoðunar innan áhættustýringar og stefnumótunar félagsins þar sem bæði möguleg áhætta og tækifæri eru metin.



YFIRLÝSING FRÁ KLÖPPUM - GRÆNUM LAUSNUM

Klappir Grænar Lausnir hf. hafa stutt við samantekt sjálfbærnigagna Íslandshótela og yfirfarið umhverfisgögn skýrslunnar, í samræmi við þá aðferðafræði sem Klappir beita við sjálfbærniskýrslugjöf og bókhald losunar gróðurhúsalofttegunda. Stuðningurinn styrkir gagnsæi og áreiðanleika þeirra umhverfisupplýsinga sem birtar eru.

Félagsleg gögn og stjórnarhættir sem fram koma í skýrslunni hafa ekki verið sannprófaðir af Klöppum. Klappir veita hvorki endurskoðunaráritun né staðfestingu á þeim upplýsingum sem birtar eru í skýrslunni.

Forstjóri Íslandshótela staðfestir að sjálfbærniskýrsla fyrir tímabilið 1. janúar 2025 – 31. desember 2025 hafi verið yfirfarin og samþykkt.

Fh. Íslandshótel hf.

Davíð Torfi Ólafsson
Forstjóri Íslandshótela

Fh. Klappir Grænar Lausnir hf.

Þorsteinn Svanur Jónsson
Forstjóri Klappa



Klappir



VSME TILVÍSUNARTAFLA 2025

Birting almennra upplýsinga og dótturfélaga (B1 § 24d & e i.–vi.)

| | |
|---|--|
| Rekstrarform | Einkahlutafélag |
| NACE atvinnugreinaflokkun | I55 Gistiþjónusta I56 Veitingaþjónusta |
| Stærð efnahagsreiknings (í milljónum ISK) | 65.224 |
| Velta (í milljónum ISK) | 16.638 |
| Fjöldi starfsmanna (heildarfjöldi / stöðugildi – FTE) | 720 (heildarfjöldi) / 635 (stöðugildi – FTE) |
| Aðalstarfsemi og staðsetning helstu eigna | <ul style="list-style-type: none">◦ Höfuðborgarsvæðið: Reykjavík◦ Suðurland: Núpar (Kirkjubæjarklaustur), Hnappavellir (Öræfi), Höfn◦ Austurland & Norðurland: Fáskrúðsfjörður, Grímsstaðir (Skútustaðahreppur), Húsavík◦ Vesturland & Vestfirðir: Patreksfjörður, Stykkishólmur, Hellnar, Reykholt |

Birting almennra upplýsinga og dótturfélaga (B1 § 24e vii.)

| Staður | Heimilisfang | Póstnr. | Borg | Land | Hnit (staðsetning) | Staða |
|-------------------------|-------------------|---------|---------------------|--------|------------------------------|--------|
| Aðalskrifstofa | Hallgerðargata 13 | 105 | Reykjavík | Ísland | N64°8'52.095, W21°53'24.154 | Leigt |
| Hótel Reykjavík Grand | Sigtún 28 | 105 | Reykjavík | Ísland | N64°8'32.65, W21°53'15.97 | Í eigu |
| Hótel Reykjavík Saga | Lækjargata 12 | 101 | Reykjavík | Ísland | N64°8'45.325, W21°56'20.026 | Í eigu |
| Hótel Reykjavík Centrum | Aðalstræti 16 | 101 | Reykjavík | Ísland | N64°8'50.958, W21°56'33.889 | Í eigu |
| Fosshótel Reykjavík | Þórunnartún 1 | 105 | Reykjavík | Ísland | N64°8'39.63, W21°54'36.047 | Leigt |
| Fosshótel Baron | Barónsstígur 2-4 | 101 | Reykjavík | Ísland | N64°8'42.046, W21°55'5.276 | Í eigu |
| Fosshótel Lind | Rauðarárstígur 18 | 105 | Reykjavík | Ísland | N64°8'30.685, W21°54'53.719 | Í eigu |
| Fosshótel Rauðará | Rauðarárstígur 37 | 105 | Reykjavík | Ísland | N64°8'25.219, W21°54'53.443 | Í eigu |
| Fosshótel Núpar | Núpar | 880 | Kirkjubæjarklaustur | Ísland | N63°55'25.163, W17°42'22.163 | Í eigu |
| Fosshótel Jökulsárlón | Hnappavellir | 785 | Öræfi | Ísland | N63°54'0.181, W16°36'29.135 | Í eigu |
| Fosshótel Vatnajökull | Lindarbakki | 781 | Höfn | Ísland | N64°21'19.147, W15°15'57.817 | Í eigu |
| Fosshótel Austfirðir | Hafnargata 11-14 | 750 | Fáskrúðsfjörður | Ísland | N64°55'35.411, W14°0'2.837 | Leigt |
| Fosshótel Húsavík | Ketilsbraut 22 | 640 | Húsavík | Ísland | N66°2'45.425, W17°20'19.913 | Í eigu |
| Fosshótel Mývatn | Grímsstaðir | 660 | Skútustaðahreppur | Ísland | N65°39'31.671, W16°57'25.108 | Í eigu |
| Fosshótel Vestfirðir | Aðalstræti 100 | 450 | Patreksfjörður | Ísland | N65°35'29.921, W23°58'36.715 | Í eigu |
| Fosshótel Stykkishólmur | Borgarbraut 8 | 340 | Stykkishólmur | Ísland | N65°4'19.877, W23°43'29.803 | Í eigu |
| Fosshótel Hellnar | Brekkubær | 356 | Hellnar | Ísland | N64°45'7.084, W23°38'53.455 | Í eigu |
| Fosshótel Reykholt | Hálsasveitarvegur | 320 | Reykholt | Ísland | N64°39'54.393, W21°17'27.336 | Í eigu |

Heildarlosun gróðurhúsalofttegunda (GHG) (B3 § 30, þar sem Umfang 3 er úr heildareiningu)

| Flokkur | tCO ₂ e |
|---------------------------------------|--------------------|
| Umfang 1 | 43,8 |
| Umfang 2 (staðsetningarmiðað) | 248,3 |
| Umfang 3 | 198,6 |
| Umfang 1, 2 og 3 (staðsetningarmiðað) | 490,8 [1] |

Losunarstyrkur gróðurhúsalofttegunda (GHG) (B3 § 31)

| Flokkur | Gildi - kgCO ₂ e |
|--------------------|-----------------------------|
| Á hverja gestanótt | 1,22 |
| Á hvern gest) | 0,67 |

Orkunotkun (B3 § 29)

| Orkugjafi | Endurnýjanleg orka (kWh) | Óendurnýjanleg orka (kWh) | Samtals (kWh) |
|---|--------------------------|---------------------------|---------------|
| Raforka, hiti og aðrir endurnýjanlegir orkugjafar | 17.649,4 | 0 | 17.649,4 |
| Eldsneyti og aðrir óendurnýjanlegir orkugjafar | 0 | 11.407,9 | 11.407,9 |
| Samtals | 17.649,4 | 11.407,9 | 29.057,3 |

Vatnsnotkun (B6 § 35)

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Heildarvatnstaka (m ³) | 507.404,9 |
| Kalt vatn (m ³) | 225.873,8 |
| Heitt vatn (m ³) | 281.531,1 |

Athugasemd [1] Mismunur á uppgefinni heildarlosun (490,8 tCO₂eíg) og summu losunar fyrir umfang 1–3 (490,7 tCO₂eíg) skýrist af námundun. Tölur fyrir hvert umfang eru námundaðar að einum aukastaf, en heildarlosun er reiknuð út frá ónámunduðum gögnum og síðan námunduð, sem leiðir til 0,1 tCO₂eíg mismunar. Þessi munur er óverulegur.

Úrgangur og endurvinnsla (B7 § 38a–b) - Úrgangur og endurvinnsla eftir tegund

| Tegund úrgangs | Heildarmagn á ári (kg) | Endurvinnsla / endurnýting (kg) | Förgun (kg) |
|-------------------------------|------------------------|--|-----------------|
| Blandaður úrgangur | 273.906 | 154.267 (brennsla með orkuendurvinnslu) | 119.639 (urðun) |
| Matarsóun / matarúrgangur | 156.333 | 156.333 (loftfirt gerjun, endurvinnsla og moltugerð) | 0 |
| Pappírsúrgangur | 83.966 | 83.966 (endurvinnsla) | 0 |
| Lífrænn úrgangur | 68.045 | 68.045 (loftfirt gerjun) | 0 |
| Steinefnaúrgangur | 30.883 | 30.638 (endurvinnsla og önnur endurnýting) | 245 (urðun) |
| Plastúrgangur | 23.414 | 23.414 (endurvinnsla) | 0 |
| Blandaðir málmar | 12.140 | 12.140 (endurvinnsla) | 0 |
| Viðarúrgangur | 9.770 | 9.770 (endurvinnsla, brennsla með orkuendurvinnslu og önnur endurnýting) | 0 |
| Raf- og rafeindatækjaúrgangur | 2.839 | 2.839 (endurvinnsla) | 0 |
| Járnúrgangur | 960 | 960 (endurvinnsla) | 0 |
| Glerúrgangur | 1.490 | 730 (endurvinnsla) | 760 (urðun) |
| Olíuúrgangur | 647 | 647 (endurvinnsla og brennsla án orkuendurvinnslu) | 0 |
| Textíluúrgangur | 240 | 240 (endurvinnsla) | 0 |
| Rafhlöður | 163 | 163 (endurvinnsla) | 0 |
| Hættulegur úrgangur | 155 | 112 (endurvinnsla, brennsla með og án orkuendurvinnslu) | 43 (urðun) |

Fjöldi starfsfólks eftir ráðningarsamningi (B8 § 39a)

| Tegund ráðningar | Fjöldi starfsfólks (heildarfjöldi og stöðugildi) |
|---------------------------------------|--|
| Fastráðnir í fullu starfi | 570 |
| Fastráðnir í hlutastarfi | 111 |
| Tímabundnir / með ótryggðan vinnutíma | 39 |
| Samtals starfsfólks | 720 |

Fjöldi starfsfólks eftir kyni (B8 § 39b)

| Flokkar | Fjöldi starfsfólks (heildarfjöldi og stöðugildi) |
|--------------------|--|
| Karlar | 337 |
| Konur | 382 |
| Annað | 1 |
| Ekki gefið upp | 0 |
| Samtals starfsfólk | 720 |

Velta starfsfólks (B8 § 40)

| Mælikvarði | Hlutfall (%) |
|-------------------|--------------|
| Velta starfsfólks | 19% |

Kynjahlutfall (C5 § 59 & 65)*

| Flokkur | Kynjahlutfall (konur/karlar) [2] |
|--------------------|----------------------------------|
| Fyrirtækið í heild | 1,13:1 |
| Stjórn | 0,67:1 |
| Framkvæmdastjórn | 1:1 |

Athugasemd [2]: Samkvæmt VSME-staðlinum er kynjahlutfall reiknað sem: fjöldi kvenna á stjórnunarstigi ÷ fjöldi karla á sama stjórnunarstigi. Hlutfallið er qefið upp miðað við karla (karlar = 1).

Sjálfstætt starfandi og tímabundið starfsfólk (C5 § 60)

Flokkur Fjöldi starfsfólk

| | |
|-----------------------|---|
| Sjálfstætt starfandi | 0 |
| Tímabundið starfsfólk | 0 |

Viðbótarupplýsingar um eigið starfsfólk – Mannréttindastefna og ferlar (C6 § 61a–c)

Flokkur J/N

| | |
|--|---|
| Hefur fyrirtækið siðareglur eða mannréttindastefnu fyrir eigið starfsfólk? | J |
| Ef já, nær hún til: | |
| Barnavinnu | J |
| Nauðungarvinnu | J |
| Mansals | J |
| Mismununar | J |
| Slysavarna | J |
| Annað (tilgreinið ef við á) | N |

Alvarleg staðfest mannréttindabrot meðal eigin starfsfólks (C7 § 62a)

Flokkur J/N

| | |
|--|---|
| Hefur fyrirtækið staðfest tilvik meðal eigin starfsfólks sem tengjast: | |
| Barnavinnu | N |
| Nauðungarvinnu | N |
| Mansali | N |
| Mismunun | 2 |
| Annað (tilgreinið ef við á) | N |

Slys og dauðsföll tengd vinnu (B9 § 41a & 41b)

| Flokkur | 2025 |
|---------------------------------------|------|
| Skráð vinnuslys | 15 |
| Tíðni skráðra vinnuslysa | 8 |
| Dauðsföll vegna vinnutengdra veikinda | 0 |

Lágmarkslaun, launamunur og kjarasamningar (B10 § 42a–c)

| Flokkur | Hlutfall % |
|--|------------|
| Launamunur milli karla og kvenna | 3,3 [3] |
| Starfsfólk sem fellur undir kjarasamning | 100 |

Staðfest neikvæð mannréttindaáhrif í virðiskeðju (C7 § 62c)

| Flokkur | J/N | Lýsing (ef við á) |
|----------------------------------|-----|-------------------|
| Starfsfólk í virðiskeðju | N | N/A |
| Samfélög sem verða fyrir áhrifum | N | N/A |
| Neytendur | N | N/A |
| Endanotendur | N | N/A |

Fjöldi sakfellinga og sekta vegna brota á lögum um spillingu og mútur (B11 § 43)

| Flokkur | Magn |
|--|------|
| Fjöldi sakfellinga | 0 |
| Sektir vegna brota á lögum um spillingu og mútur (í milljónum ISK) | 0 |

Athugasemd [3]: Íslandshótel er handhafi Jafnlaunavottunar og samkvæmt úttektum sem byggja á staðlinum ÍST 85:2012 mældist launamunur hjá Íslandshótelum 0,3% árið 2025 og 0,7% árið 2024. Sá munur sem fram kemur í þessari sjálfbærnisráskýrslu skýrist af annarri útreikningsaðferð, þar sem meðal annars er tekið tillit til yfirvinnu og bónusgreiðslna.



ESRS TILVÍSUNARTAFLA 2025

ESRS-töflurnar eru settar fram á ensku, þar sem engin opinber íslensk þýðing á hugtökum staðlanna liggur fyrir. Framsetningin er jafnframt í samræmi við gögn sem fengin eru úr Klappir hugbúnaðarkerfinu.

Statement

Environmental

Proportional climate change mitigation and adaptation targets

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|--------------------------------------|------|-------|------|------|
| Total GHG emissions reduction target | % | 12.0% | | |

ESRS 2 MDR-T, E1-4 paragraph 34 (a, b), AR 23 - AR 24, AR 27 - AR 29, AR 31

Energy consumption and mix

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 | |
|---|------|--------|--------|--------|------|
| <i>Fossil energy consumption</i> | | | | | |
| Fuel consumption from crude oil and petroleum products | MWh | 179 | 569 | 542 | |
| Consumption of electricity, heat, and steam, and cooling from fossil sources | MWh | 8,938 | 9,552 | 11,077 | |
| Total fossil energy consumption | MWh | 9,117 | 10,121 | 11,619 | |
| <i>Nuclear energy consumption</i> | | | | | |
| Total nuclear energy consumption | MWh | 2,291 | 2,448 | 1,435 | |
| <i>Renewable energy consumption</i> | | | | | |
| Fuel consumption from renewable sources | MWh | 0 | 0 | 0 | |
| Consumption of electricity, heat, and steam, and cooling from renewable sources | MWh | 17,649 | 20,054 | 17,718 | |
| Total renewable energy consumption | MWh | 17,649 | 20,054 | 17,718 | |
| <i>Total energy consumption</i> | | | | | |
| Total energy consumption | MWh | 29,057 | 32,623 | 30,772 | |
| Fossil fuel | % | 31.4% | 31.0% | 37.8% | |
| Renewables | % | 60.7% | 61.3% | 57.6% | |
| Nuclear | 1 | % | 7.9% | 7.5% | 4.7% |
| Unknown | % | 0.0% | 0.2% | 0.0% | |

ESRS E1-5 paragraph 37 (a, b, c1 (i-iii)), 38 (a - e), AR 32 - AR 35 | VSME 29

Greenhouse Gas Emissions

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 | |
|---|--------------------|--------------------|---------|---------|-------|
| Scope 1 | tCO ₂ e | 43.8 | 138.7 | 133.9 | |
| Scope 2 (location-based) | tCO ₂ e | 248.3 | 254.7 | 286.3 | |
| Scope 2 (market-based) | tCO ₂ e | 7,229.2 | 7,526.7 | 6,758.5 | |
| Total Scope 1 and 2 (location based) | tCO ₂ e | 292.2 | 393.4 | 420.1 | |
| Total Scope 1 and 2 (market-based) | tCO ₂ e | 7,273.0 | 7,547.5 | 6,800.7 | |
| Scope 3 | tCO ₂ e | 198.6 | 220.8 | 284.3 | |
| Total Scope 1, 2 & 3 emissions (location-based) | 2 | tCO ₂ e | 490.8 | 614.1 | 704.4 |
| Total Scope 1, 2 & 3 emissions (market-based) | tCO ₂ e | 7,471.6 | 7,872.0 | 7,197.1 | |

ESRS E1-6, paragraph 44, 48 (a, b), 49 (a, b), 52 (a, b), 51, AR 39, AR 43 - AR 45, AR 47 | VSME 30 (a,b)

Scope 1 - Details

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------------|--------------------|------|-------|-------|
| Mobile fuel combustion | tCO ₂ e | 43.8 | 138.7 | 133.9 |
| Total Scope 1 emissions | tCO ₂ e | 43.8 | 138.7 | 133.9 |

ESRS E1-6, AR 52 | VSME 30 (a)

Scope 2 - Details

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------------|--------------------|-------|-------|-------|
| Electricity | tCO ₂ e | 96.4 | 115.2 | 132.9 |
| Heating | tCO ₂ e | 152.0 | 139.5 | 153.4 |
| Total Scope 2 emissions | tCO ₂ e | 248.3 | 254.7 | 286.3 |

ESRS E1-6, AR 52 | VSME 30 (b)

Scope 3 - Upstream emissions

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 | |
|--|--------------------|--------------------|------|------|------|
| <i>Category 3: Fuel- and energy-related activities</i> | | | | | |
| Purchased fuels | tCO ₂ e | 34.4 | 5.2 | 3.8 | |
| Purchased electricity | tCO ₂ e | 0.8 | 0.5 | 0.5 | |
| Transmission and distribution (T&D) losses | 3 | tCO ₂ e | 2.0 | 72.1 | 67.3 |
| Total emissions | tCO ₂ e | 37.2 | 77.8 | 71.5 | |

Category 5: Waste generated in operations

| | | | | |
|--|--------------------|------|------|------|
| Total emissions | tCO ₂ e | 66.4 | 34.2 | 98.9 |
| Transport, disposal and treatment of waste | tCO ₂ e | 66.4 | 34.2 | 98.9 |

Category 6: Business travel

| | | | | |
|-----------------|--------------------|-----|-----|-----|
| Air travel | tCO ₂ e | 5.5 | 5.0 | 1.7 |
| Total emissions | tCO ₂ e | 5.5 | 5.0 | 1.7 |

Category 7: Employee commute

| | | | | |
|---------------------------|--------------------|------|-------|-------|
| Car commute | tCO ₂ e | 89.5 | 103.8 | 112.2 |
| Total commuting emissions | tCO ₂ e | 89.5 | 103.8 | 112.2 |

ESRS E1-6, AR 52

Carbon intensity

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 | |
|--|--------------------------|--------------------------|------|------|---|
| Total GHG emissions (location-based) per net revenue | 7 | tCO ₂ e/ISK m | 0 | 0 | 0 |
| Total GHG emissions (market-based) per net revenue | tCO ₂ e/ISK m | 0 | 0 | 0 | |

ESRS E1-6, paragraph 53, AR 53 | VSME 31

Net revenue used to calculate carbon intensity

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-------|----------|--------|--------|
| Net revenue used to calculate GHG intensity | ISK m | 16,637.8 | 16,669 | 16,784 |
| Total net revenue (in financial statements) | ISK m | 16,637.8 | 16,669 | 16,784 |

ESRS E1-6, AR 55

GHG removal and storage

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------------|------|------|------|
| Total GHG removals in the upstream and downstream value chain | tCO ₂ e | 254 | | |

ESRS E1-7, paragraph 58 (a), AR 58 (f), AR 60

GHG mitigation

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------------|------|------|------|
| <i>Carbon credits cancelled in the reporting year</i> | | | | |
| Total amount of carbon credits outside value chain that are verified against recognised quality standards and cancelled | tCO ₂ e | 254 | | |

ESRS E1-7, paragraph 59 (a, b), AR 62 (a, c - e)

Water consumption

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|------------------------|----------------|---------|---------|---------|
| Total water withdrawal | m ³ | 507,405 | 601,556 | 488,446 |

ESRS E3-4, paragraph 28 (a - c), AR 28 | VSME 35, 36

Water intensity

| Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-----------------------|------|------|------|
| Total water consumption per new revenue | m ³ /ISK m | 31 | 36 | 29 |

ESRS E3-4, paragraph 29

| Resource outflow - waste | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Recovered waste</i> | | | | | |
| Waste prepared for reuse | | kg | 0 | 0 | 0 |
| Non-hazardous waste prepared for reuse | | kg | 0 | 0 | 0 |
| Hazardous waste prepared for reuse | | kg | 0 | 0 | 0 |
| Waste recycled | | kg | 148,283 | 203,600 | 412,660 |
| Non-hazardous waste recycled | | kg | 145,276 | 203,199 | 411,202 |
| Hazardous waste recycled | | kg | 3,007 | 401 | 1,458 |
| Waste diverted to other recovery operations | | kg | 395,846 | 374,272 | 21,110 |
| Non-hazardous waste diverted to other recovery operations | | kg | 395,832 | 374,272 | 21,110 |
| Hazardous waste diverted to other recovery operations | | kg | 14 | 0 | 0 |
| Recovered waste | | kg | 544,129 | 577,872 | 433,770 |
| <i>Disposed waste</i> | | | | | |
| Waste incinerated | | kg | 142 | 303 | 46,428 |
| Non-hazardous waste incinerated | | kg | 7 | 234 | 46,330 |
| Hazardous waste incinerated | | kg | 135 | 69 | 98 |
| Waste landfilled | | kg | 120,680 | 58,011 | 211,076 |
| Non-hazardous waste landfilled | | kg | 120,637 | 57,962 | 210,969 |
| Hazardous waste landfilled | | kg | 43 | 49 | 107 |
| Waste directed to other disposal operations | | kg | 0 | 5 | 8 |
| Non-hazardous waste directed to other disposal operations | | kg | 0 | 0 | 0 |
| Hazardous waste directed to other disposal operations | | kg | 0 | 5 | 8 |
| Disposed waste | | kg | 120,822 | 58,326 | 259,832 |
| <i>Waste recycling</i> | | | | | |
| Total amount of non-recycled waste | | kg | 516,668 | 432,598 | 280,942 |
| Percentage of non-recycled waste | 4 | % | 78% | 68% | 41% |
| <i>Hazardous waste</i> | | | | | |
| Total amount of hazardous waste | | kg | 3,199 | 524 | 1,671 |

ESRS E5-5, paragraph 37 (a - c), 39, AR 31 - AR 32 | VSME 38 (a,b)

Social

| Characteristics of employees | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Total number of employees, by gender</i> | | | | | |
| Male | | Headcount | 337 | 352 | 380 |
| Female | | Headcount | 382 | 371 | 415 |
| Other | | Headcount | 1 | 2 | 2 |
| Total | | Headcount | 720 | 725 | 797 |
| <i>Number of permanent employees, by gender</i> | | | | | |
| Male | | Headcount | 269 | 314 | 318 |
| Female | | Headcount | 300 | 311 | 328 |
| Other | | Headcount | 1 | 2 | 2 |
| Total | | Headcount | 570 | 627 | 648 |
| <i>Number of non-guaranteed hours employees, by gender</i> | | | | | |
| Male | | Headcount | 14 | 7 | 31 |
| Female | | Headcount | 25 | 11 | 41 |
| Other | | Headcount | | | |
| Total | | Headcount | 39 | 18 | 72 |
| <i>Employee turnover</i> | | | | | |
| Total number of employees who left the organization | | Headcount | 137 | 215 | 288 |
| Total employee turnover rate | | % | 19.0% | 34.4% | 44.5% |

ESRS S1-6, paragraph 50 (b) | VSME 39 (a,b), 40

| Characteristics of non-employees in own workforce | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Number of non-employees in own workforce - self-employed people | | Headcount | 0 | | |
| Number of non-employees in own workforce - people provided by undertakings primarily engaged in employment activities | | Headcount | 0 | | |
| Total non-employees in workforce | | Headcount | 0 | | |

ESRS S1-7, paragraph 55 (a) | VSME 60

| Collective bargaining coverage and social dialogue | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| The percentage of total employees covered by collective bargaining agreements | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| The global percentage of employees covered by workers' representatives | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

ESRS S1-8, paragraph 60 (a), AR 66 | VSME 42 (c)

| Diversity metrics | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Top management gender diversity</i> | | | | | |
| Male | | Headcount | 3 | 3 | 3 |
| Female | | Headcount | 3 | 3 | 2 |
| Other | | Headcount | | | |
| Male | | % | 50.0% | 50.0% | 60.0% |
| Female | | % | 50.0% | 50.0% | 40.0% |
| Other | | % | | | |
| <i>Employee age distribution</i> | | | | | |
| <30 years old | | % | 38.0% | 38.0% | 44.0% |
| 30-50 years old | | % | 49.0% | 50.0% | 44.0% |
| >50 years old | | % | 13.0% | 12.0% | 12.0% |

ESRS S1-9, paragraph 66 (a, b)

| Adequate wages | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Percentage of employees paid below the applicable adequate wage benchmark | | % | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Percentage of non-employees paid below adequate wage | | % | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

ESRS S1-10, paragraph 70, 71 | VSME 42 (a)

| Training and skills development metrics | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>The percentage of employees that participated in regular performance and career development reviews</i> | | | | | |
| Male | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| Female | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| Other | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| Total | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

ESRS S1-13, paragraph 83 (a, b), AR 77 - AR 78 | VSME 42 (d)

| Health and safety metrics | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| The percentage of workforce covered by health and safety management system | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| <i>Health and safety incidents</i> | | | | | |
| Fatalities as a result of work-related -injuries and -ill health | | Count | 0 | 0 | 0 |
| Fatalities as result of work-related injuries and work-related ill health of other workers working on undertaking's sites | | Count | 0 | 0 | 0 |
| Number of recordable work related accidents | | Count | 15 | 14 | 10 |
| Rate of recordable work related accidents | | x/1.000.000 | 8.0 | 7.0 | 5.0 |
| The number of cases of recordable work-related ill health | | Count | 0 | 0 | 0 |
| The number of days lost to work-related injuries and fatalities from work-related accidents | | Count | 116 | 317 | 124 |

ESRS S1-14, paragraph 88 (a - e), AR 80, AR 82, AR 89 - AR 91, AR 95 | VSME 41 (a,b)

| Work-life balance metrics | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| The percentage of employees entitled to take family-related leave | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| <i>The percentage of entitled employees that took family-related leave</i> | | | | | |
| Total | | % | | | |
| Male | | % | 2.4% | 4.0% | 3.7% |
| Female | | % | 2.4% | 5.1% | 3.5% |
| Other | | % | | | |

ESRS S1-15, paragraph 93 (a, b), AR 96 - AR 97

| Remuneration metrics (pay gap and total remuneration) | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| The gender pay gap, defined as the difference of average pay levels between female and male employees, expressed as percentage of the average pay level of male employees | 5 | % | 3.3% | 3.8% | 4.9% |
| The annual total remuneration ratio of the highest paid individual to the median annual total remuneration for all employees (excluding the highest-paid individual) | | % | 446.3% | 412.3% | 340.3% |

ESRS S1-16, paragraph 97 (a, b), AR 98 - AR 101 | VSME 42 (b)

| Incidents, complaints and severe human rights impacts | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Work-related incidents of discrimination</i> | | | | | |
| Total number of incidents of discrimination, including harassment | | Count | 2 | 3 | 2 |
| The number of complaints filed through channels for people in the undertaking's own workforce to raise concerns (including grievance mechanisms) and, where applicable, to the National Contact Points for OECD Multinational Enterprises related to the matters defined in paragraph 2 of the ESRS Own workforce topical Standard, excluding those already reported as incidents of discrimination, including harassment | | Count | 4 | 0 | 0 |
| Total amount of fines, penalties and compensation for damages as a result of incidents and complaints related to discrimination, including harassment | | ISK m | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Number of complaints filed to the National Contact Points for OECD Multinational Enterprises | | Count | 0 | 0 | 0 |
| <i>Cases of severe human rights incidents</i> | | | | | |
| The number of severe human rights incidents connected to the undertaking's workforce | | Count | 0 | 0 | 0 |
| The total amount of fines, penalties and compensation for damages related to severe human rights incidents | | ISK m | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Number of severe human rights issues and incidents connected to own workforce that are cases of non respect of UN Guiding Principles and OECD Guidelines for Multinational Enterprises | | Count | 0 | 0 | 0 |

ESRS S1-17, paragraph 193 (a - c), AR 103 - AR 106

Governance

| Incidents of corruption or bribery | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-------|-------|------|------|------|
| Number of convictions for violation of anti-corruption and anti-bribery laws | | Count | 0 | 0 | 0 |
| Amount of fines for violation of anti-corruption and anti-bribery laws | | ISK m | 0 | 0 | 0 |
| Number of confirmed incidents of corruption or bribery | | Count | 0 | 0 | 0 |
| Number of confirmed incidents in which own workers were dismissed or disciplined for corruption or bribery-related incidents | | Count | 0 | 0 | 0 |
| Number of confirmed incidents relating to contracts with business partners that were terminated or not renewed due to violations related to corruption or bribery | | Count | 0 | 0 | 0 |

ESRS 2 G1-4, paragraph 24 (a), 25 (a - c) | VSME 43

| Political influence and lobbying activities | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-------|-------|------|------|------|
| Financial political contributions made | | ISK m | 0 | 0 | 0 |
| Amount of internal and external lobbying expenses | | ISK m | 0 | 0 | 0 |
| Amount paid for membership to lobbying associations | 6 | ISK m | 15 | 16 | 14 |
| In-kind political contributions made | | ISK m | 0 | 0 | 0 |

ESRS 2 G1-5, paragraph 29 (b (i)), AR 9, AR 12 (a, b)

| Payment practices | Notes | Unit | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-------|-------|------|------|------|
| Number of outstanding legal proceedings for late payments | | Count | 0 | 0 | 0 |

ESRS 2 G1-6, paragraph 33 (a - c)

Notes

- [1] Iceland's national electricity generation is almost entirely based on renewable sources (hydropower and geothermal) and does not include nuclear power generation. The value shown under "Nuclear" is automatically generated by the Klappir system as part of the market-based Scope 2 emission calculation methodology. Under this approach, electricity consumption is allocated using standardized emission factors and residual-mix data that may include generation categories not physically present in the Icelandic electricity system. Accordingly, the value reported under "Nuclear" reflects the structure of the emission factor applied in the general market-based emissions calculation, and there is no nuclear energy used by Íslandshótel.
- [2] The difference between the reported total (490.8 tCO₂e) and the sum of Scope 1–3 emissions (490.7 tCO₂e) is due to rounding. Individual scope figures are rounded to one decimal place, while the total is calculated from unrounded data and then rounded, resulting in a 0.1 tCO₂e difference. This difference is immaterial.
- [3] T&D losses reported for 2025 decreased significantly compared to the previous reporting period due to an update in the calculation methodology within the Klappir system. Heating-related energy consumption is no longer included in the T&D loss calculation, and losses are now calculated only for purchased fuels and electricity in line with the applied emission factor methodology. As a result, the reduction reflects a methodological adjustment rather than a change in actual energy T&D network efficiency.
- [4] The reported percentage of non-recycled waste is based on Klappir's default classification, where only wastes categorized strictly as "recycling" are included in the recycling rate. However, in line with waste hierarchy principles, additional treatment methods such as anaerobic digestion and composting are also considered recycling. When these categories are included, the effective recycling rate increases from 22.3% to 54.7%. Furthermore, when combined with other recovery processes (e.g., energy recovery), the total recovery rate amounts to 81.8%. Differences in reported figures therefore reflect variations in classification methodology.
- [5] Íslandshótel holds the Equal Pay Certification, and according to the ÍST 85:2012-based certification assessments, the pay gap at Íslandshótel was 0.3% for 2025 and 0.7% for 2024. The discrepancy stated in this sustainability report is due to a different calculation method, which includes factors like overtime shifts and bonuses. This method accounts for employees who have worked longer hours.
- [6] The amounts reported in this row represent the total annual membership fees paid by Íslandshótel to Samtök ferðapjónustunnar (the Icelandic Travel Industry Association), Samtök atvinnulífsins (the Confederation of Icelandic Enterprise), and Fyrirtæki í Hótel- og Gistiþjónustu (the Association of Hotels and Hospitality Companies). These payments relate solely to standard membership fees. No specific portion has been identified as directly attributable to lobbying activities.
- [7] GHG emissions (location-based) per net revenue (tCO₂e/ISK m) are 0.03 in 2025 and 0.04 in 2024 and 2023. GHG emissions (market-based) per net revenue are 0.45 in 2025, 0.47 in 2024, and 0.43 in 2023. These values appear as 0 in the table due to decimal rounding.



ÍSLANDS HÓTEL



HÓTEL
REYKJAVÍK
CENTRUM | GRAND | SAGA

FOSSHOTEL