



Sjálfbærniskýrsla 2025

Bananas

Orð frá framkvæmdastjóra

Kæru samstarfsaðilar, viðskiptavinir og hluthafar,

Þetta er fjórða sjálfbærnisráðgjafan sem litur dagsins ljós hjá Bönunum og er um leið skýrt merki um að sjálfbærnisvegferð okkar er orðin fastur þáttur í kjarnastarfsemi okkar, ekki verkefni sem klárast heldur leiðarljós sem birtist í ákvörðunum hvers dags. Gildin okkar, hugrekki, hamingja, heilsa og heiðarleiki eru áfram leiðarljós í öllu sem við gerum.

Árið 2025 hefur verið ár raunverulegs árangurs í loftslagsmálum. Markviss vinna síðustu ára birtist í tölum sem bera vitni um góða þróun. Heildarlosun Banana lækkaði um 3,9% á milli ára og var 18.748 tCO₂f. Í umfangi 1 og 2 náðist enn stærri árangur eða 79% samdráttur á milli ára. Þetta endurspeglar bæði markvissa vinnu og það mikilvæga atriði að engir lekar urðu á f-gösum kælikerfanna á árinu. Vinna við kolsýruvæðingu kælikerfa heldur áfram á næsta ári.

Helstu áfangar ársins eru:

- Mæld heildarlosun var 18.748 tCO₂f, samdráttur um 3,9% á milli ára
- Í umfangi 1 og 2 var samdráttur 79% milli ára (úr 490 í 105 tCO₂f)
- Engir lekar á f-gösum kælikerfa á árinu
- Losun vegna eldsneytisnotkunar farartækja lækkaði um 16% milli ára
- Losun vegna aðkeypts flutnings lækkaði um 7,4%, einkum vegna minni flugfraktar
- Hlutfallsleg rýrnun (lífrænn úrgangur sem hlutfall af innfluttu magni) lækkaði úr 2,8% í 2,5%
- 38% bílafloata okkar er nú rafvæddur, og tveimur

tíslutækjum með lithium-rafhlöðu var bætt við á árinu

- Hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn jókst úr 33% í 43% á árinu, Bananas hlutu í framhaldinu viðurkenningu Jafnvægisvogar FKA í fyrsta sinn og eru nú á meðal 128 fyrirtækja sem hafa náð jafnri kynjaskiptingu í framkvæmdastjórn
- Hlutfall kvenna í stjórnendastöðum jókst um 7% milli ára
- Starfsánægja mælist áfram há og Bananas hlutu viðurkenninguna Vinnustaður í fremstu röð frá Moodup

Við erum raunverulega stolt af mannauði okkar. Starfsfólk Banana kemur frá 16 löndum í þremur heimsálfum og þessi fjölbreytileiki er einn af okkar stærstu styrkleikum.

Fræðsluráð Banana, sem var stofnað síðla árs 2024, hefur á liðnu ári innleitt nýtt móttökukerfi nýliða, fóstrakerfi og rafræna fræðslu í gegnum starfsmannaapp félagsins. Allt starfsfólk fær nú fræðslu á þremur tungumálum sem styður við fjölbreytta vinnustaðamenningu okkar.

Á starfsárinu var einnig kynnt ný vörulína undir merkjum Latabæjar, Íþróttanammi, sem er framleidd og þökkuð hjá Bönunum. Markmið vörulínunnar er að gera grænmeti og ávexti að aðgengilegum og spennandi valkosti fyrir barnafjölskyldur og einstaklinga á ferðinni. Þetta er gott dæmi um hvernig við lifum það að vera „**hjartað í lýðheilsu Íslendinga**“, þ.e með því að gera hollari kostinn bæði auðveldan og eftirsóknarverðan.

Við erum meðvituð um vegferðina sem framundan er. Áframhaldandi rafvæðing bílafloata, kolsýruvæðing kælikerfanna, frekari lækun á losun vegna aðkeyptrar flutninga og samvinna við birgja okkar um lægri kolefnisspor eru meðal helstu verkefna.

Þá munum við áfram fjárfesta í ábyrgum kolefnis-bindingarverkefnum samkvæmt stefnu móðurfélagsins Haga. Á liðnu ári voru það verkefni Katla Carbon, Klim og Carboneers.

Sjálfbærnisvegferð er ekki vegferð sem klárast á einhverjum tímapunkti í framtíðinni heldur leið sem við göngum saman, skref fyrir skref.

Við erum öll í þessu saman starfsfólki okkar, bændur, birgjar, viðskiptavinir og samfélagið allt. Það er okkur hjartans mál að framlag Banana skipti máli, og við vitum að við eigum enn margt ólært og getum gert betur.

Takk fyrir áframhaldandi stuðning og traust á Bönunum.



Jóhanna Jónsdóttir
Framkvæmdastjóri

Um Banana

Stærsti innflytjandi grænmetis og ávaxta

Fyrirtækið Bananar var stofnað árið 1955 og er í dag stærsti innflutnings- og dreifingaraðili á fersku grænmeti og ávöxtum á Íslandi og jafnframt eitt stærsta innflutningsfyrirtæki landsins. Einnig eru Bananar stærsti kaupandi og dreifingaraðili á innlendri grænmetis- og berjaræktun.

Eins og nafnið gefur til kynna voru fyrstu starfsár fyrirtækisins helguð innflutningi og þroskun banana. Síðan þá hafa áherslur breyst og í dag býður fyrirtækið upp á mikið og gott úrval af bæði íslensku og erlendu grænmeti og ávöxtum allan ársins hring. Vörum er dreift til viðskiptavina sex daga vikunnar en þeir eru á um 900 stöðum víða um landið og samanstanda af verslunum, veitingahúsum, heilbrigðisstofnunum, skólum, leikskólum, framleiðslufyrirtækjum og mótuneytum.

Starfsemi Banana byggir á skýrri framtíðarsýn sem er að vera áfram fyrsta val neytenda og viðskiptavina þegar kemur að fersku grænmeti og ávöxtum. Þessi sýn endurspeglast í stefnu félagsins og þeim gildum sem við vinnum eftir – hugrekki, heilsu, hamingju og heiðarleika. Til að sýn okkar verði að veruleika leggjum við stöðugt mat á starfsemina og leitum sífellt nýrra leiða til að bæta þjónustu, hagræða í ferlum og mæta sібreytilegum þörfum viðskiptavina okkar.

Við viljum vera í fararbroddi, ekki aðeins í vöruúrvali heldur einnig í framúrskarandi þjónustu og rekstrarárangri. Þess vegna er áhersla lögð á hraða og nýsköpun samhliða nákvæmni og vönduðum vinnubrögðum í allri virðiskeðjunni. Með þessu hámarkum við ávinning fyrir alla hagsmunaaðila og tryggjum að Bananar haldi áfram að vera hjartað í lýðheilsu Íslendinga.

Til þess að Bananar geti sinnt sínu kjarnahlutverki, að tryggja íslenskum neytendum hágæða mat- og dagvöru, skiptir skilvirkur flutningur, gagnsæi í uppruna vöru og gæði öllu máli. Til þess að sinna þessum þörfum höfum við bein viðskiptasambönd út um allan heim. Vörur eru fluttar vikulega með skipi og daglega

með flugi því allt okkar starf snýst um að viðhalda ferskleika vörunnar. Þá berst okkur daglega grænmeti frá íslenskum grænmetisframleiðendum.

Þegar kemur að innflutningi þá er viðskiptum beint til þeirra landa þar sem uppskera á ávöxtum og grænmeti er best hverju sinni. Við höfum að leiðarljósi í öllu okkar starfi að kaupa vörurnar eins nálægt okkur og mögulegt er en þó að sækja þær eins langt og þörf krefur til þess að varan uppfylli allar okkar gæðakröfur. Þannig skilar fyrirtækið hollri og góðri vöru á sanngjörnu verði.

Hjá Bönunum starfa rúmlega hundrað starfsmenn en fólkið okkar er lykillinn að góðum árangri og því leitast Bananar eftir því að vera eftirsóknarverður vinnustaður. Starfsfólk Banana leggur sig fram á hverjum degi við að kaupa inn hágæða grænmeti og ávæxti bæði af innlendum og erlendum birgjum og dreifa í verslanir og fyrirtæki um allt land.

Það er stefna okkar að hámarka hagkvæmni í rekstri, veita viðskiptavinum sem besta þjónustu, tryggja gæði vöruframboðs og sýna ábyrgð gagnvart samfélaginu.



Við erum hjartað í lýðheilsu Íslendinga

Banana er í einstakri stöðu til að hafa jákvæð áhrif á heilsu og vellíðan íslensku þjóðarinnar. Rannsóknir hafa sýnt að rífleg neysla grænmetis og ávaxta er tengd minni líkum á langvinnnum sjúkdómum, svo sem hjarta- og æðasjúkdómum, sykursýki af tegund tvö og ýmsum tegundum krabbameina, ásamt minni líkum á þyngdaraukningu.

Undanfarin ár hefur embætti landlæknis vaktað helstu áhrifaþætti heilbrigðis og vellíðunar. Niðurstöður vöktunar gefa til kynna að einungis lítið hlutfall fullorðinna hafi náð að uppfylla ráðlagt viðmið um að neyta ávaxta eða grænmetis „fimm á dag“ og í landskönnun á mataræði Íslendinga sem fór fram á árunum 2019 til 2021, þar sem spurt var um bæði magn og tíðni neyslu matvæla, kom fram að einungis 2% landsmanna náði að borða 500 grömm eða meira á dag af ávöxtum og grænmeti.

Í ráðleggingum Landlæknisembættis um mataræði er lögð rík áhersla á að borða fjölbreyttan mat og að velja matvæli sem eru rík af næringarefnum frá náttúrunnar hendi.

Neysla ávaxta og berja hefur dregist saman

Samkvæmt niðurstöðum úr landskönnun á mataræði Íslendinga sem birt var í upphafi árs 2022 er samanlögð neysla á grænmeti og ávöxtum að meðaltali um 213 grömm á dag, en í nýju norrænu ráðleggingunum er mælt með því að borða að minnsta kosti 500-800 g á dag.

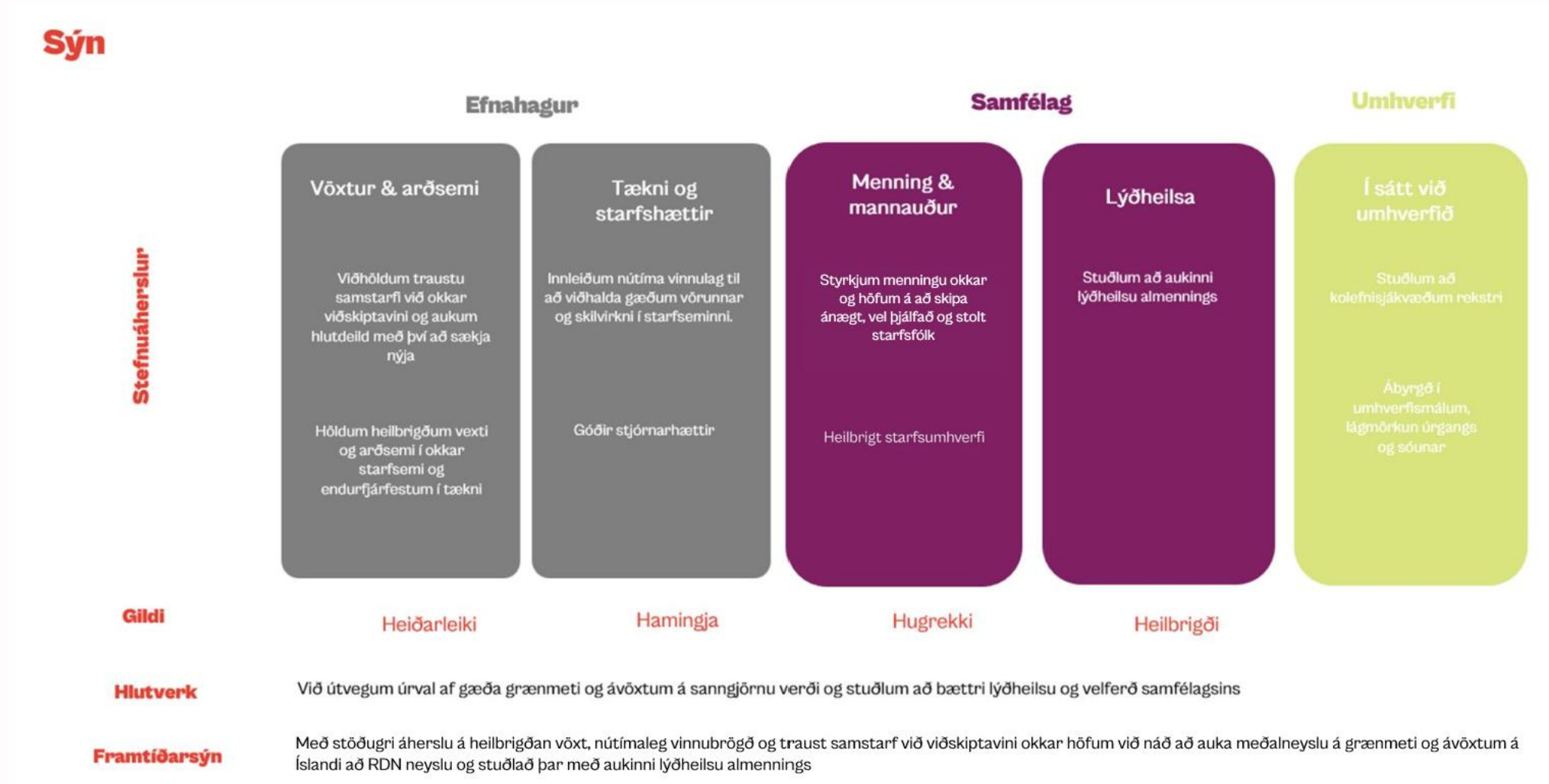
Dregið hefur úr neyslu á ávöxtum og berjum frá síðustu könnun sem var birt 2012. Neysla á trefjaefnum hefur einnig dregist saman en grænmeti og ávextir eru trefjarík fæða. Meðalneysla á C-vítamíni hefur minnkað og stafar það aðallega af því að neysla á ávöxtum og berjum er minni en áður. Mataræði hefur áhrif á heilsu en samkvæmt tölum frá Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (WHO) er mataræði einn megin áhættuþáttur sjúkdóma á Íslandi.

Bætt heilsa byrjar við matarborðið

Grænmeti og ávextir eru mikilvægur hluti af hollu mataræði. Þeir innihalda mikið magn af vítamínum, steinefnum, trefjum og öðrum hollum efnum. Aukin neysla er tengd við minni líkur á hjarta- og æðasjúkdómum, sykursýki af tegund tvö og ýmsum tegundum krabbameina.

Það er til mikils að vinna að auka neyslu á grænmeti og ávöxtum og ætla Banana að leggja sitt af mörkum með því að fræða þjóðina um mikilvægi grænmetis og ávaxta í fjölbreyttu og hollu mataræði auk þess að bjóða upp á holla rétti og millimál sem auðvelt er að grípa í. Við trúum því að skrefin í átt að bættri lýðheilsu byrji við matarborðið.

Gildin okkar - hugrekki, hamingja, heilsa og heiðarleiki - eru kjarninn í öllu sem við gerum og þau leiða okkur í ákvörðunum okkar og eru grundvöllur þess hvernig við lifum og störfum hvern dag.



Sjálfbærnistefna

Banar hafa lagt metnað sinn í að þjóna íslenskum neytendum með ábyrgum hætti. Sjálfbærnistefna Banana er langtímaáætlun félagsins um hvernig það getur lagt sitt af mörkum til betra og heilbrigðara samfélags og umhverfis, samhliða heilbrigðum rekstri. Að auki lýsir stefnan hvernig samskiptum við hagsmunaaðila skuli háttað.

Sjálfbærnistefna Banana byggir á þremur meginstoðum:

Umhverfispættir

Banar leggja áherslu á að þekkja þau beinu og óbeinu áhrif sem starfsemi félagsins hefur á umhverfið og leitast við að lágmarka áhrif á loftslag og önnur umhverfisáhrif í virðiskeðjunni og draga úr neikvæðum áhrifum eftir fremsta megni. Þarna er einkum átt við losun gróðurhúsalofttegunda, hverskonar mengun, matarsóun og athafnir sem stuðla að hnignun líffræðilegrar fjölbreytni og vistkerfa.

Fyrirtækið leggur megináherslu á að draga úr vöru- og matarsóun í virðiskeðju sinni þar sem dregið verði úr að vörum og mat sé hent og þær heldur nýttar á einn eða annan hátt.

Banar mæla heildarlosun gróðurhúsalofttegunda samkvæmt alþjóðlega viðurkenndri aðferðarfræði Greenhouse Gas Protocol. Leitast er við að lágmarka sorp frá rekstri Banana með hringrásarhugsun, vali á nauðsynlegum umbúðum og flokkun á sorpi.

Fyrirtækið hefur fundið grunnkolefnisspor miðað við núverandi rekstur á beinni og óbeinni losun á umfangi 1 og 2 og í kjölfarið sett sér stefnu í loftlagsmálum og skýr markmið með tilliti til allra losunarpátta. Þá er mæling jafnframt hafin á stærstu losunarpáttum félagsins í umfangi 3.

Þegar félagið hefur fengið skýra yfirsýn á losun verður áætlun mótuð til að draga úr losun til 2030. Notast verður við ábyrgar mótvægisáðgerðir með kolefnisbindingu í samstarfi við aðila sem þjóna upp á vottaðar kolefniseiningar en fyrirtækið mun leitast við að styðja við framleiðslu á íslenskum kolefniseiningum.

Félagslegir þættir

Mannauður

Banar kappkosta að tryggja vellíðan og öryggi starfsfólks og er jafnrétti haft að leiðarljósi í virðiskeðju félagsins.

Banar leggja sitt af mörkum til að tryggja gott starfsumhverfi þar sem áhersla er lögð á fjölbreytileika og jafnrétti á vinnustað. Með því skapast breiðari og fjölbreyttari þekking hjá fyrirtækinu þar sem allir fá jöfn tækifæri. Innan Banana eru fordómar, áreitni og einelti ekki liðið.

Fyrirtækið leggur áherslu á að þróa heilsueflandi starfsumhverfi og er vellíðan á vinnustað mikilvægur hluti af stefnu Banana, þar sem er bæði hugað að líkamlegri og andlegri heilsu, þróun starfsfólks og öryggi á vinnustað.

Félagið starfar eftir vottuðu jafnlaunakerfi samkvæmt jafnlaunastaðli IST 85:2012 síðan 2019 (sjá síðar í skýrslunni).

Neytendur

Hagsmunir neytenda og lýðheilsa eru höfð í fyrirrúmi í starfsemi Banana. Félagið styður við ýmis samfélagsleg málefni, hvort sem er í formi styrkja til góðgerðamála, íþróttafélaga eða annarra samstarfsverkefna.

Banar hafa einsett sér að hafa jákvæð samfélagsleg áhrif með fræðslu til neytenda og vöruframboði með aukinni áherslu á sjálfbærar, vottaðar og heilsusamlegar vörur.

Stjórnarhættir

Banar tryggja að stjórnarhættir séu ávallt til fyrirmyndar og í samræmi við lög og reglur. Fyrirtækið tryggir gagnsæi í virðiskeðju og að koma í veg fyrir hverskyns spillingu með því að innleiða siðareglur fyrir starfsfólk, birgja og þjónustuaðila sem eru endurskoðaðar með reglubundnum hætti.

Sjálfbærni og loftslagsmál eru innleidd sem fast viðfangsefni á fundum hjá stjórnendum. Fyrirtækið ætlar árlega að gefa út samfélagsskýrslu sem miðlar markmiðum og lykilmælikvörðum Banana. Þetta er fjórða árið sem Banar gefa út sjálfbærnisráðgjafar.

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna

Árið 2000 settu Sameinuðu þjóðirnar fram Þúsaldarmarkmið til ársins 2015 sem sneru fyrst og fremst að þróunarríkjunum. Mikill árangur náðist og því var ákveðið að setja ný markmið til ársins 2030 og ná þau til allra ríkja heims.

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun voru svo samþykkt árið 2015. Þau eru 17 talsins með 169 undirmerki og ná bæði til alþjóðasamstarfs og innanríkismála. Þau eru samtengd og órjúfanleg og er þeim ætlað að mynda jafnvægi milli umhverfislegra, efnahagslegra og félagslegra þátta og leiða þannig til sjálfbærrar þróunar. Markmiðin eru algild, sem merkir að aðildarríki Sameinuðu þjóðanna hafa skuldbundið sig til að innleiða þau bæði innanlands og með alþjóðasamstarfi.

Banarar hafa forgangsraðað fimm heimsmarkmiðum út frá stefnumiðum félagsins. Þau tengjast kjarnastarfsemi Banara, starfsemi móðurfélagsins og forgangsmarkmiðum ríkisstjórnarinnar.

Markmið Banara eru eftirfarandi:

 <p>3 HEILSA OG VELLÍÐAN</p>	 <p>5 JAFNRÉTTI KYNJANNA</p>	 <p>10 AUKINN JÖFNUÐUR</p>	 <p>12 ÁBYRG NEYSLA OG FRAMLÆGSLA</p>	 <p>13 AÐGERDIR Í LOFTSLAGSMÁLUM</p>
<p>Að stuðla að heilbrigðu líferni og vellíðan</p>	<p>Að jafnrétti kynja sé tryggt og völd kvenna styrkt</p>	<p>Að stuðla að jöfnum tækifærum og draga úr ójöfnuði</p>	<p>Að stuðla að sjálfbærri neyslu og draga úr sóun</p>	<p>Að grípa til aðgerða gegn loftslagsbreytingum og áhrifum þeirra</p>

Umhverfismál

Sjálfbærnisráðgjafi 2025



Umhverfi og áhrifapættir

Bananas vilja vera til fyrirmyndar í umhverfis- og loftslagsmálum og lágmarka neikvæð umhverfisáhrif starfsemi sinnar sem og losun gróðurhúsalofttegunda. Loftslagsbreytingar af mannavöldum eru ein stærsta áskorunin sem við glímum við í dag og nauðsynlegt að allir leggist á eitt til að hægt verði að ná markmiði Parísarsamkomulagsins um að halda hlýnun jarðar innan við 1,5 gráður frá því fyrir iðnbyltingu.

Fyrir söfnun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga sem tengjast sjálfbærnivegferð Banana styðst fyrirtækið við stafræna lausn Klappa grænna lausna. Þar fæst góð rauntímayfirsýn sem styður við markvissa ákvarðanatöku fyrir UFS þætti í rekstri fyrirtækisins.

Val á birgjum

Við leggjum sérstaka áherslu á að draga úr matarsóun og stuðla að ábyrgri nýtingu þeirra lifandi afurða sem við meðhöndlum daglega. Þetta gerum við með því að velja birgja sem bjóða upp á hágæða vörur og afhendingu með stöðugleika og ferskleika að leiðarljósi, og með því að byggja upp náð og traust samstarf við þá.

Tæknivæðing

Við erum enn fremur að tæknivæða alla okkar virðiskeðju – frá móttöku vara og kælikerfum yfir í dreifingu og rekjanleika. Með notkun á stafrænni lausn frá Klöppum höfum við fengið rauntíma yfirsýn yfir lykilverla sem nýtist til að taka markvissar ákvarðanir í sjálfbærnimálum.

Gæðaeftirlit

Við höfum eftir gæðaeftirlit markvisst með því að fjölga starfsmönnum í gæðadeildinni og skerpa enn frekar á verklagi og viðmiðum sem tryggja að allar vörur sem berast til okkar frá birgjum eru móttökuskoðaðar til þess að tryggja að hver vara sem fer til viðskiptavina sé í samræmi við hæstu kröfur um ferskleika, öryggi og gæði.

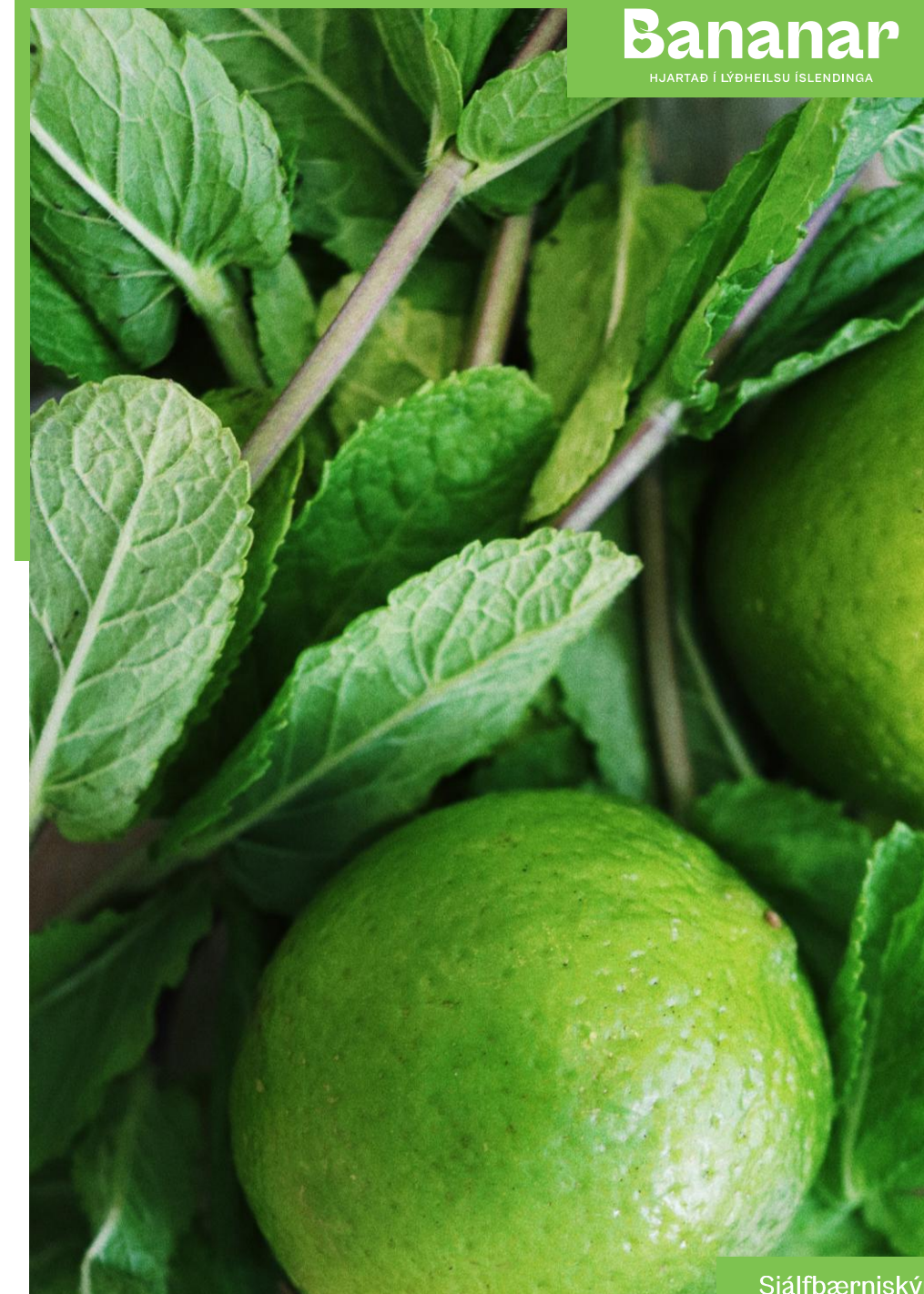
Flokkun sorps og endurvinnsla

Á síðustu árum höfum við unnið markvisst að því að auka flokkun með það að markmiði að hámarka endurvinnslu- og endurnýtingarmöguleika.

Aðgerðaráætlun um orkuskipti

Við val á bílum fyrir rekstur Banana er stefnan að velja alltaf rafmagnsbíl svo lengi sem drægni henti rekstrinum en við reiknum með að rafmagnsbílum fjölgi hratt á næstu árum.

Bananas kaupa vistvæna lyftara, rafmagnsbíla og flutningabíla.





Loftslagsbreytingar

Veljum íslenskt

Fyrirtækið leggur áherslu á að velja innlenda framleiðslu til innkaupa sé þess kostur með það að leiðarljósi að lágmarka kolefnisspor í flutningi og stuðla að aukningu á innlendri framleiðslu. Bananas kaupa stóran hluta af allri framleiðslu garðyrkjubænda á Íslandi. Mikil eftirspurn er eftir innlendu grænmeti og ávöxtum hjá viðskiptavinum Banana. Miðað við eftirspurnina telur starfsfólk Banana að sala á innlendu grænmeti og ávöxtum gæti verið allt að 50% meiri en hún er í dag. Fyrirtækið leggur því sérstaka áherslu á virka þátttöku í nýsköpun í matvælaframleiðslu og stuðningi við innlenda ræktendur.

Fjárfesting í kolefniseiningum

Þótt aðaláhersla sé lögð á samdrátt í losun gróðurhúsalofttegunda hjá Bönunum þykir jafnframt mikilvægt að styðja við lausnir sem miða að bindingu kolefnis eða forðun á losun gróðurhúsalofttegunda.

Bananas starfa samkvæmt stefnu Haga en sú stefna felur í sér að fjárfesta í fjölbreyttum og ábyrgum verkefnum sem leggja áherslu á rekjanleika og mælingar. Þá er einnig lögð áhersla á að fjárfestingin skili sér innanlands eða til samfélaga sem eru einstaklega viðkvæm fyrir afleiðingum loftslagsbreytinga.

Fjárfest var í eftirfarandi verkefnum:

Katla Carbon - Verkefnið snýr að því að tryggja jaðarsettum stúlkum í Sambíu fulla fimm ára gagnfræðiskólamenntun. Katla Carbon hefur þróað aðferðarfræði og reiknilíkan sem magngreinir loftslagsávinning þess að auka menntunartíð stúlkna í þróunarríkjum í tonnum af koltvísýringisgildum. Kolefniseiningarnar sem Katla Carbon framleiðir eru einingar í bið (ex ante). Að verkefninu loknu verða þær staðfestar og skráðar í loftslagsskrá International Carbon Registry. Hagar hafa gert framvirkan samning um kaup á kolefniseiningum Kötlu Carbon til þriggja ára.

Klim - Binding kolefnis í jarðvegi með beitingu auðgandi landbúnaðar (e. regenerative agriculture). Verkefnið styður bændur í innleiðingu breyttra búskaparháttanna sem auka kolefnisbindingu í jarðvegi. Bindingin felst í aukinni uppsöfnun lífræns kolefnis í jarðvegi, sem jafnframt bætir frjósemi hans og vatnsheldni. Kolefniseiningarnar eru vottaðar samkvæmt Verra VCS og skráðar í CSA - GHG CleanProject Registry.

Carboneers - Binding kolefnis úr andrúmslofti með framleiðslu á handgerðum lífkolum í Indlandi. Verkefnið hefur tengingu við matvælaframleiðslu þar sem lífkol eru notuð til að auðga jarðveg til ræktunar. Áætlaður varanleiki bindingarinnar er yfir 100 ár. Verkefnið leggur jafnframt áherslu á valdeflingu kvenna, en 60% stjórnenda verkefnisins eru konur. Verkefnið er vottað samkvæmt Carbon Standards International og einingarnar skráðar í C-Sink Registry.

Um loftslagsbókhald Banana

Bananas hafa framkvæmt mikilvægismat í þeim tilgangi að forgangsraða útreikningum á losunarpáttum eins og þeir eru skilgreindir í Greenhouse Gas Protocol aðferðarfræðinni. Mikilvægismat þetta er endurskoðað árlega. Við matið er annars vegar horft á áætlað eða útreiknað umfang losunarpáttar og hins vegar hversu aðgengilegt er að framkvæma útreikninga á viðkomandi losunarpætti.

Grámerktir losunarpættir eru þeir sem eru taldir fram í sjálfbærniuppgjöri félagsins á meðan þeir gulmerktu hafa ekki verið gerðir upp hingað til.

Þetta er einnig í annað sinn sem samstæðuuppgjör Haga, sem Bananas er hluti af, er staðfest með takmarkaðri vissu af óháðum þriðja aðila (Deloitte).

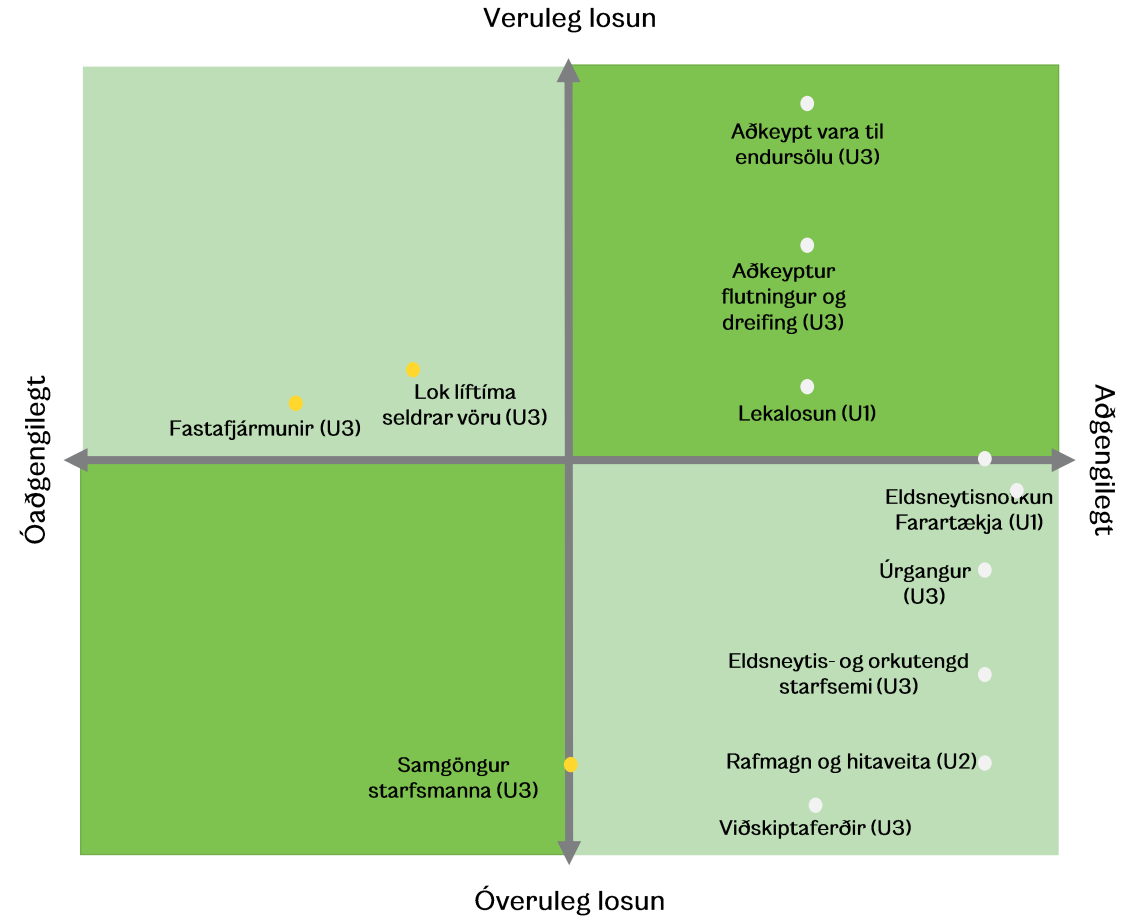
Losun gróðurhúsalofttegunda í starfsemi Banana er gerð upp í samræmi við Greenhouse Gas Protocol aðferðarfræðina og er notast við Sustainability Platform hugbúnaðarlausn Klappa til þess að halda utan um losunarbókhaldið.

Greenhouse Gas Protocol aðferðarfræðin skiptir losun upp í þrjú umfang:

Umfang 1 nær til beinnar losunar frá starfsemi Banana. Það er losun sem verður til í rekstri félagsins, s.s. vegna eldsneytisbruna farartækja eða gasleka af kælikerfum.

Umfang 2 nær til óbeinnar losunar vegna aðkeyptar orku. Það er losun sem verður til við framleiðslu á því rafmagni og heitavatni sem notað er í starfsemi Banana.

Umfang 3 nær svo til annarrar óbeinnar losunar sem á sér stað í virðiskeðju Banana og er tilkomin vegna viðskiptaumsvifa félagsins. Umfang 3 inniheldur 15 losunarflokka sem skiptast í aðstreymi (e. upstream) og frástreymi (e. downstream).



Helstu niðurstöður

Mæld heildarlosun Banana var **18.748 tonn af koltvísýringsígildum (tCO₂i)** og lækkaði um **3,9%** milli ára. Lækkun má að stærstum hluta rekja til þess að lekalosun frá kælikerfum var engin árið 2025.

Umfang 1 & 2

Heildarlosun í umfangi 1 & 2 var 105 tCO₂i árið 2025, sem er 79% samdráttur frá fyrra ári (490 tCO₂i).

Lekalosun frá kælikerfum var 0 tCO₂i, en engir lekar á f-gösum voru skráðir.

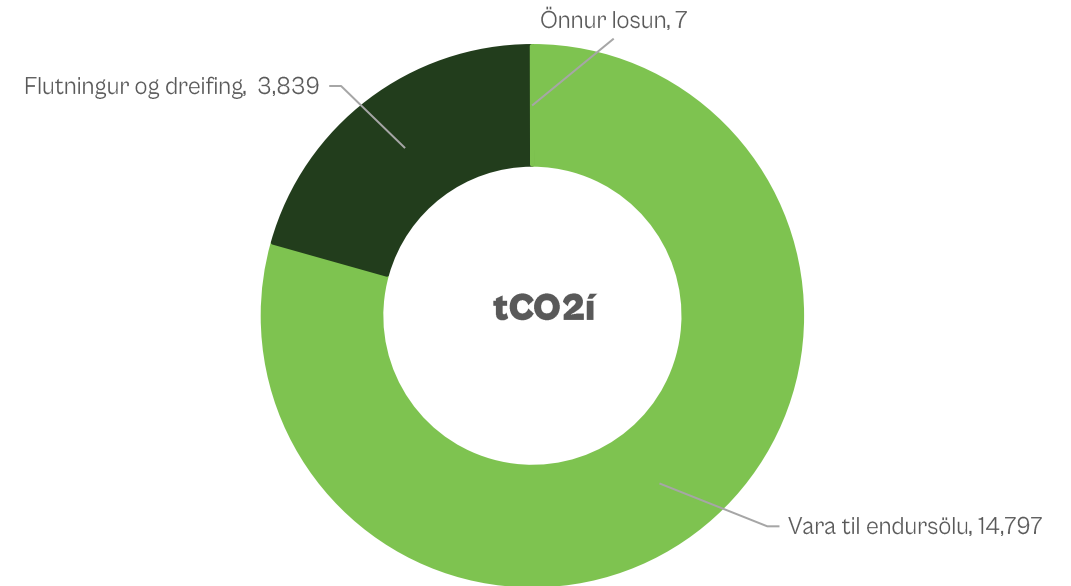
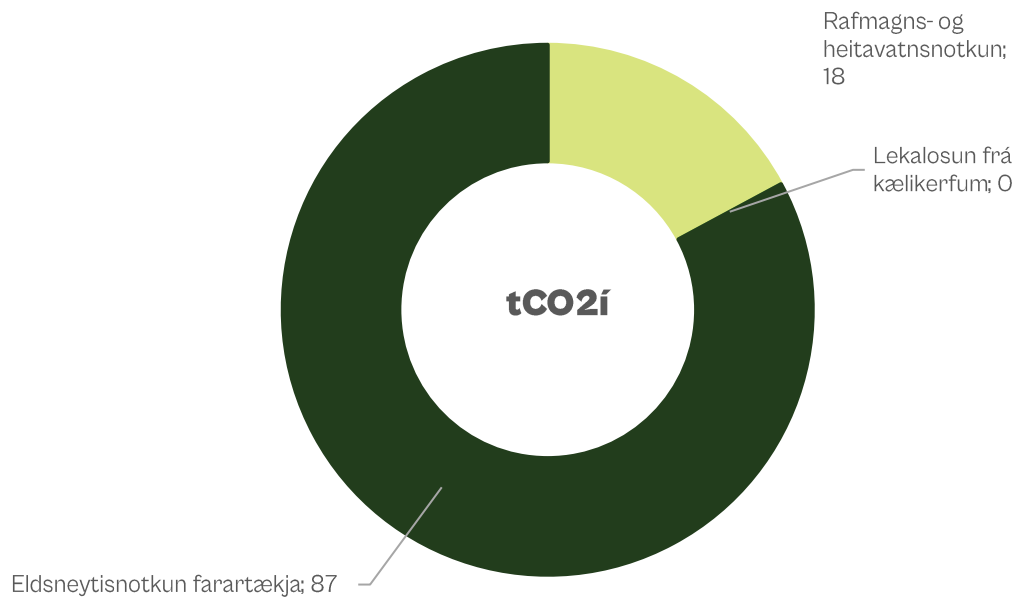
Losun vegna eldsneytisnotkunar farartækja minnkaði um 16% á milli ára og losun vegna rafmagns og heitavatns stóð í stað og var 18 tCO₂i.

Umfang 3

Heildarlosun í umfangi 3 var **18.643 tCO₂i** árið 2025, sem er 2,0% samdráttur frá 2024.

Langstærstu losunarþættirnir eru aðkeypt vara til endursölu og aðkeyptur flutningur – um er að ræða losun sem er til komin vegna hráefnaöflunar, framleiðslu og flutnings á söluvörum. Samdráttur má einkum rekja til minnkunar á flugfrakt. Magn aðkeyptrar vöru til endursölu var svipað og árið áður.

Losun vegna aðkeypts flutnings var 3.839 tCO₂i og lækkaði um 7,4% á milli ára. Losun vegna úrgangs var 7 tCO₂i og er óbreytt frá 2024, en er um 83% samdráttur frá 2023.



Losunaryfirlit 2022-2025 (tCO2Í)

Umfang 1	2022	2023	2024	2025	Breyting milli ára (%)
Eldsneytisnotkun farartækja	132	124	103	87	-16%
Lekalosun frá kælikerfum	128	526	368	0	-100%
SAMTALS	260	650	472	87	-82%

Umfang 2	2022	2023	2024	2025	Breyting (%)
Rafmagnsnotkun	11	11	10	9	-10%
Heitavatnsnotkun	5	8	8	9	13%
SAMTALS	16	18	18	18	0%

Umfang 3	2022	2023	2024	2025	Breyting (%)
Aðkeypt vara til endursólu	14.059	14.156	14.838	14.797	0%
Afleidd losun vegna orkunotkunar	35	33	30	22	-27%
Aðkeyptur flutningur og dreifing	5.150	4.073	4.148	3.839	-7%
Úrgangur	87	43	7	7	0%
Viðskiptaferðir	9	1	2	2	0%
SAMTALS	19.339	18.306	19.025	18.643	-2%

SAMTALS LOSUN	19.615	18.974	19.515	18.748	-4%
----------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------------

Loftslagsbreytingar



Við styðjum við **heimsmarkmið 13** um aðgerðir í loftslagsmálum á eftirfarandi hátt:

Yfirmarkmið	Undirmarkmið og aðgerðir	Staða
1 Net-Zero 2030 í umföngum 1 & 2		
1.1 A.m.k. 80% samdráttur á raunlosun fyrir 2030 mv. 2023	Rafbílavæðing Kolsýrurvæða kælikerfi	✓ Höfum skipt út 4 bílum frá 2022 ✓ 2 tínslutækjum með lithíum rafhlöðu bætt við 2025. Höfum skipt út 7 tækjum frá 2022 ✓ 38% bílaflota Banana 2025 voru rafmagnsbílar
1.2 Kolefnisbinding með raungerðum og vottuðum einingum	Fjárfesting í kolefnisvottuðum einingum sem raungerast frá og með 2030	✓ Endurskoðað árlega
2 Bættar mælingar og samdráttur á losun í virðiskeðju		
2.1 Bættar mælingar á virðiskeðjulosun	Mæling á yfir 90% heildarlosun	Bókhald nær yfir 95% af heildarlosun Banana Áfram verður unnið að því að bæta við frekari losunarpáttum
2.2 Aukið framboð á vörum með lægra kolefnisspor	Innleiðing á innkaupastefnu með áherslu á sjálfbærnisjónarmið	✓ Innkaupa- og bingðastefna Banana innleidd 2024 Áhersla er m.a. á að draga úr flugsendingum, að endurvinna pakkningar í flutningi og auka gæði innkaupa og draga úr sóun.
2.3 Lágmarkun losunar vegna vöruflutninga	Lágmarkun á flugfrakt eins og kostur er	Flugfrakt hefur lækkað um 28,4% frá 2022 og er hlutfallslega að lækka
3 Stuðla að fæðuöryggi á Íslandi		
3.1 Tryggja aðlögunarhæfni í virðiskeðju vegna hugsanlegs matvæskorts sem afleiðingu af loftslagsbreytingum	Auka fjölbreytni í bingjavalí frá mismunandi löndum Aukinn stuðningur og fjölbreytni í innlendi framleiðslu	Stuðningur við innlenda framleiðendur er hluti af mörgum samstarfsverkefnum Banana

Ábyrg neysla og framleiðsla

Stór hluti úrgangs Banana er lífrænn úrgangur ávaxta og grænmetis sem ekki er hæft til neyslu sem og afskurður frá framleiðslu

Lágmörkun matarsóunar er Bönunum hjartans mál. Hlutfallsleg rýrnun þ.e. magn lífræns úrgangs sem fellur til sem hlutfall af innfluttu magni var 2,5% árið 2025 og lækkaði frá árinu 2024 úr 2,8%.

Við leggjum áherslu á að vörur séu nýttar sem best í gegnum alla virðiskeðjuna, frá innkaupum til afhendingar til viðskiptavina. Bananar vinna einungis með traustum birgjum. Góð samvinna og opin samskipti við birgja eru lykilþáttur í að draga úr sóun. Kapp er lagt á að flutningur, geymsla og dreifing sé við bestu skilyrði svo hámarka megi gæði og draga úr sóun.

Mælingar á umhverfisáhrifum í starfsemi Banana

Við sófnun gagna styðjast Bananar við hugbúnað frá Klöppum grænum lausnum.

Meðhöndlun úrgangs	Einingar	2025	2024	2023
Samtals úrgangsmagn	kg	852.060	862.761	809.520
Flokkaður úrgangur	kg	808.400	833.511	741.870
Óflokkaður úrgangur	kg	43.660	29.250	67.650
Endurheimtur úrgangur	kg	852.050	862.744	741.870
Úrgangi fargað	kg	10	17	67.650
Flokkunarhlutfall úrgangs	%	94,9%	96,6%	91,6%
Hlutfall endurheimts úrgangs	%	10,0%	100,0%	91,6%

Matarsóun	Einingar	2025	2024	2023
Magn lífræns úrgangs	kg	658.641	681.402	597.980



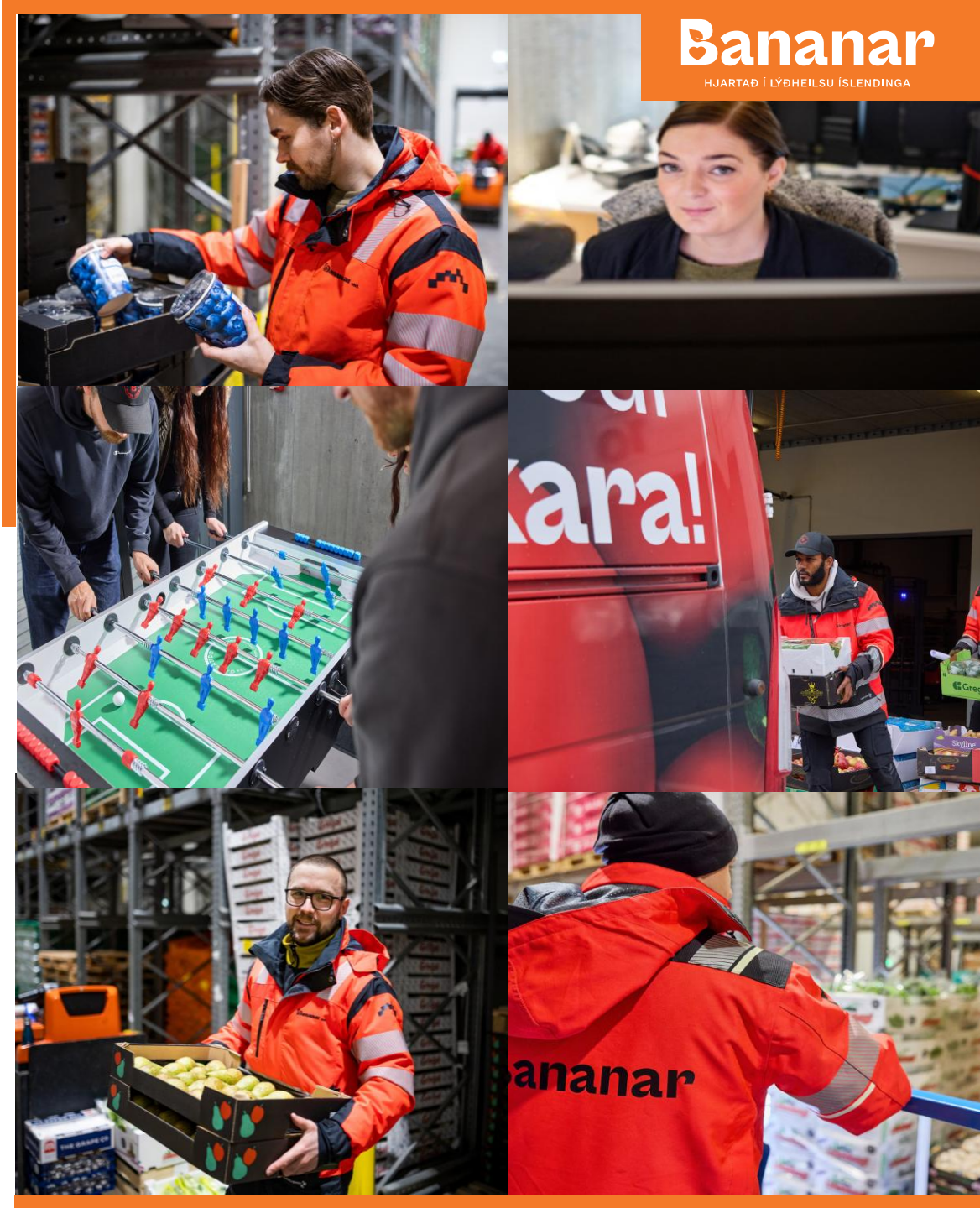


Við styðjum við **heimsmarkmið 12** um ábyrgja neyslu og framleiðslu á eftirfarandi hátt:

	Yfirmarkmið	Undirmarkmið og aðgerðir	Staða
1	Draga úr vöru- og matarsóun í virðiskeðjunni		
1.1	Kortleggja núverandi matarsóun í virðiskeðjunni	Mæld vöru- og matarsóun í rekstri Greining á hvar í virðiskeðjunni sóun á sér stað (orsakir)	✓ Mælingar halda stöðugt áfram í vinnslu
1.2	Draga úr vöru- og matarsóun með markvissum hætti	Ná vörusóun niður um 75% Stefna og uppfærðir verkferlar til að draga úr matarsóun Leiðbeiningar til birgja um frágang vöru til flutnings	✓ Virkt gæðaeftirlit á vörum í verslunum ✓ Virkt gæðaeftirlit í vöruhúsi
1.3	Koma í veg fyrir vöru- og matarsóun með samstarfi	Lækka hlutfall óseljanlegra vara og afskurðar um 15% per ár með því að koma í áframhaldandi notkun	✓ Samstarf með ýmsum góðgerðarstofnunum, aðilum, sprotafyrirtækjum o.fl. sem nýta afurðir sem ekki eru söluhæfar vegna útlits
2	Bætt úrgangsflokkun; lágmörkun úrgangs og sóunar		
2.1	Gera greiningu á sorpi og söfnun þess	Greina verklag um hvernig sorpmálum er háttað	✓ Lokið
2.2	Draga úr heildarmagni úrgangs sem er fargað	Nýtt verklag innleitt í flokkun á umbúðum og matvælum	✓ Heildarmagn úrgangs sem er fargað hefur lækkað umtalsvert, úr 67.650 kg árið 2023 í 17 kg árið 2024 og niður í 10 kg árið 2025. Þetta er lækkun um meira en 99,9% á tveggja ára tímabili
2.3	Draga úr umbúðanotkun með markvissum hætti	Greining á umbúðanotkun og breyting á verklagi. Dregið úr plastnotkun þar sem því er viðkomið	Í vinnslu
2.4	Heildræn stefna í úrgangsmálum	Stefna í úrgangsmálum	Í vinnslu
2.5	Flokka a.m.k. 85% af sorpi frá rekstri	Vinnuferill innleiddur þar sem matvæli sem ekki lengur eru neysluhæf eru tekin úr umbúðum og flokkuð	✓ Hlutfall flokkaðs sorps er nú 94,9% Markmiði náð!
3	Umhverfissvænni umbúðir á eigin framleiðsluvörum		
3.1	Að umbúðir séu endurvinnanlegar eins og kostur er og auðvelt sé fyrir neytandann að flokka þær	Nota endurvinnanlegt efni í umbúðir. FENÚR merkingar á neytendaumbúðir og að auðvelt sé að taka mismunandi efni í sundur, sbr. pappi og plast	✓ Umbúðir framleiðsluvara eru úr endurunnu plasti og pappa ✓ Leiðbeiningar um flokkun skv. FENÚR flokkunarkerfinu á öllum vörum til neytenda

Félagsslegir þættir

Sjálfbærniskýrsla 2025



Bananar
HJARTAÐ | LÝÐHEILSU ÍSLENDINGA

Banana er rótgróið fyrirtæki sem hefur tekið miklum stakkaskiptum og áherslubreytingum á síðustu misserum og hefur á að skipa einstökum starfsmannahópi.

Allt frá innkaupum til dreifingar leggur starfsfólk Banana sig fram við að koma hágæða grænmeti og ávöxtum til verslana og fyrirtækja um allt land.

Mannauður og menning

Markmið okkar er að vera eftirsóknarverður vinnustaður, skipaður vel þjálfuðu, stoltu og ánægðu starfsfólki.

Einn af lykilstyrkleikum Banana og samkeppnisforskot er einmitt mannauðurinn okkar, en hjá fyrirtækinu starfa að jafnaði 105 starfsmenn hverju sinni. Starfsmannahópur Banana er einstakur, fjölbreyttur og fjölþjóðlegur og hefur að geyma ómetanlega þekkingu og reynslu. Við lærum af ólíkri reynslu og bakgrunni hvers annars sem gerir okkur kleift að finna lausnamiðaða nálgun á verkefnum.

Ánægt starfsfólk skiptir höfuðmáli fyrir velgengi fyrirtækisins og því leitast Banana eftir því að laða að sér besta starfsfólkið sem vól er á hverju sinni og halda því ánægðu í starfi til langs tíma. Hjá Bönunum er því rík áhersla lögð á jákvæða vinnustaðamenningu sem einkennist af trausti, virðingu og samvinnu heilt yfir.

Gildin okkar

Gildi fyrirtækisins spila stóran sess í áherslum og stefnu mannauðsmála og eru kjarninn í öllu sem við framkvæmum, hugarfari okkar og samskiptum á vinnustaðnum, hvort sem um ræðir samstarfsfélaga, viðskiptavinum eða birgja.



Heiðarleiki

Við erum heiðarleg í samskiptum sem byggja á gagnkvæmu trausti og virðingu

Við komum hreint fram og stöndum við það sem við segjum

Við höfum öll rödd



Hamingja

Við erum liðsheild og saman sköpum við jákvætt og hvetjandi starfsumhverfi þannig að okkur líði vel í vinnunni

Við hjálpumst að við ná markmiðum okkar því saman náum við betri árangri



Hugrekki

Við sýnum hugrekki og frumkvæði að lausnum verkefna og áskorana

Við tökum ábyrgð á eigin frammistöðu og þorum að hugsa út fyrir boxið



Heilbrigði

Við viljum auka neyslu á vörum okkar og þannig leggja okkar af mörkum að auka heilbrigði samfélagsins



Jafnréttis- og jafnlaunastefna

Jafnréttis- og jafnlaunastefna Banana er órjúfanlegur hluti af launastefnu Banana og er ætlað að tryggja öllu starfsfólki sem starfar hjá fyrirtækinu jöfn tækifæri eins og kveðið er á um í lögum og stjórnarskrá um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Markmið stefnunnar er að stuðla að því að allt starfsfólk hafi jöfn tækifæri og koma í veg fyrir hvers konar mismunun.

Eftirfarandi jafnlaunamarkmið skulu höfð að leiðarljósi:

1. Banarar er vinnustaður þar sem öll eiga jafna möguleika til starfa.
2. Banarar greiða jöfn laun og starfsfólk fær sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
3. Banarar er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og einkalíf.
4. Banarar gæta þess að allt starfsfólk hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.
5. Banarar líða ekki einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi eða kynferðislega áreitni.

Banarar hafa frá árinu 2019 fylgt jafnlaunakerfi sem nær til alls starfsfólks til að framfylgja settum stefnumiðum og höfum við hlotið jafnlaunavottun og uppfyllt skilyrði jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2013, frá þeim tíma. Óútskýrður launamunur Banana hefur ávallt verið undir viðmiði og árin 2024 og 2025 var hann aðeins 0,1 % körlum í vil.

Til að uppfylla skilyrði laganna og stefnunnar skuldbindur fyrirtækið sig til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur staðalsins og ákvarða hvernig kröfur hans verða uppfylltar.

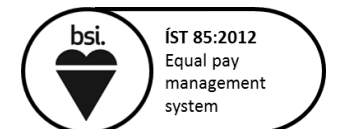
Ákveðið verklag er viðhaft við launaákvörðanir innan fyrirtækisins sem hefur það að markmiði að tryggja heildaryfirsýn yfir laun, stöðugar umbætur á launakerfinu, eftirlit með kynbundnum launamun og viðbrögð sem felast í því að leiðrétta kynbundinn launamun tafarlaust, komi hann í ljós.

Stjórn setur fram jafnlaunamarkmið og rýnir jafnlaunakerfið árlega. Jafnlaunamarkmið skulu endurskoðuð út frá niðurstöðum launagreiningar. Stjórnendur skulu einnig skuldbinda sig til að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun og þeim frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu.

Banarar hlutu árið 2025 viðurkenningu Jafnvægisvogar FKA í fyrsta sinn og eru nú á meðal 128 fyrirtækja sem hafa náð jafnri kynjaskiptingu í framkvæmdastjórn. Meðfylgjandi mynd er tekin í Jafnréttislundi FKA í Heiðmörk þegar Jóhanna Jónsdóttir framkvæmdastjóri gróðursetti tré í lundinum en viðurkenningarhafar planta sjálfir sínu tré og leggja þannig sitt af mörkum til kolefnisjöfnunar og jafnréttis um leið og Jafnréttislundurinn vex og dafnar.



JAFNLAUNAVOTTUN
2025 - 2028



Jafnrétti og fjölbreytni

Fjölbreytni og fjölmennning

Við erum virkilega stolt af okkar fjölbjódlega og fjölbreytta starfsmannahópi, sem hefur rætur að rekja til 16 landa og 3 heimsálfa. Í starfsmannahópi Banana er hlutfall erlends starfsfólks u.þ.b. 70% á móti u.þ.b. 30% hlutfalli Íslendinga. Kynjahlutfallið er körlum í vil eða 79% á móti tæplega 21% konum. Við myndum gjarnan vilja jafna kynjahlutfall fyrirtækisins en vert er að nefna að kynjahlutfall umsækjenda um laus störf hjá fyrirtækinu er í takt við framangreindar tölur, eða 80% kk umsækjenda á móti 20% kvk. Fjölbreytileiki starfsmannahópsins er einn af styrkleikum Banana. Saman höfum við heildrænni sýn sem veitir okkur samkeppnisforskot.

Mismunur er ekki liðin

Jákvæð vinnustaðamening í fjölbjódlegu vinnuumhverfi krefst þess að við sýnum hvert öðru virðingu þrátt fyrir ólíkan uppruna og bakgrunn. Hvers kyns mismunur vegna kynþáttar, þjóðernis, kynhneigðar, trúar, fötlunar, aldurs, kyns, lífsskoðunar eða annars sem gæti aðgreint okkur, er ekki liðin hjá Bönunum. Jafnréttisstefna Banana er til þess fallin að tryggja að mismunur eigi sér ekki stað á vinnustaðnum. Bananar eru einnig með skýra stefnu og aðgerðaáætlun í málum er varða einelti, kynbundna- og kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustað. Starfsfólk getur tilkynnt mismunur, óæskilega hegðun og/eða líðan undir nafnleynd og eru slíkar tilkynningar alltaf meðhöndlaðar sem trúnaðarmál, hvort sem hún berst undir nafnleynd eða ekki. Á vinnustaðnum er einnig trúnaðarmaður og öryggistrúnaðarmenn sem hægt er að leita til.

Púlsmælingar á starfsánægju starfsfólks eru jafnframt framkvæmdar á tveggja mánaða fresti sem veitir dýrmæta innsýn í líðan starfsfólksins hverju sinni. Starfsánægja innan Banana hefur jafnt og þétt verið að aukast, með 7,3 í meðalstarfsánægju fyrir árið 2025. Ásamt því hlutu Bananar viðurkenninguna **Vinnustaður í fremstu röð** frá Moodup, árin 2023 og 2024, fyrir reglulegar mælingar, að bregðast við endurgjöf starfsfólks og ná árangursviðmiði starfsánægju samanborið við aðra íslenska vinnustaði.

Starfsþróun og kynjahlutfall í stjórnunarstöðum

Við leggjum ríka áherslu á starfsþróun og eru fjölmörg dæmi þess hjá fyrirtækinu. Stefna fyrirtækisins tengd starfsþróun er að halda í dýrmæta reynslu og þekkingu og efla hvort tveggja enn frekar. Hlutfall starfsþróunar hjá fyrirtækinu er 9,5%, þ.e. hlutfall starfsfólks sem hefur þróast í önnur stöðugildi innan vinnustaðarins á síðastliðnu ári, eða 9 starfsmenn. Því starfsfólki sem sinnir stjórnunarhlutverki hjá fyrirtækinu eru gerð skil í töflu hér að neðan en þar má sjá auknið jafnræði á kynjahlutfalli m.t.t. kynjahlutfalls starfsfólks fyrirtækisins.

Í töflunni má sjá að hlutfall kvenna í stjórnendahlutverki (í skipuriti heyra beint undir framkvæmdastjóra eða forstjóra Haga) er 40% á móti 60% karla. Aukið jafnræði hefur náðst, en hlutfall kvenna hækkaði um 7% frá árinu á undan.

Mikill meirihluti millistjórnenda hjá félaginu hafa komið í gegnum starfsþróun eða 75%. Eins má sjá að hlutfall kvenna í millistjórnendastöðum er 25% á móti 75% karla, sem er í takt við kynjahlutfall fyrirtækisins og þeirra deilda sem millistjórnendurnir tilheyra. Hlutfall kvenna í millistjórnendastöðum hefur jafnframt aukist um 5% milli ára. Hlutfall millistjórnenda af erlendum uppruna er 63% á móti 38% Íslendinga, en hlutfall millistjórnenda af erlendum uppruna jókst um 3% milli ára. Einungis Íslendingar sinna æðstu stjórnendastöðum hjá fyrirtækinu, sem má að stærstum hluta skýra vegna kröfu um íslenskukunnáttu. Kynjahlutfall framkvæmdastjórnar er síðan körlum í vil, eða 57% á móti 43%. En hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn hefur aukist um 10% frá síðasta ári.

Stjórnunarstöður	Fjöldi	Starfsþróun	Ráðning	KK	KVK	Erlend	Íslensk
Millistjórnendur	8	75%	25%	75%	25%	63%	37%
Stjórnendur	10	10%	90%	60%	40%	0%	100%
Framkvæmdastjórn	7	14%	86%	57%	43%	0%	100%



Bananas

HJARTAD Í LYÐHEILSU ÍSLENDINGA



Heilbriggt og öruggt starfsumhverfi

Í hröðu vinnuumhverfi sem okkar skiptir höfuðmáli að tryggja öryggi starfsfólksins.

Öryggi og vinnuvernd

Hjá Bönunum viljum við að öll komi heil heim og til að tryggja það höfum við áhættumatið öll störf og starfsstöðvar fyrirtækisins ásamt því að leggja aukinn þunga í þjálfun. Með því að setja öryggi, heilsu og vellíðan starfsfólksins okkar í forgang, sýnum við okkar grunnildri í verki og innleiðum jákvæða öryggismenningu.

Öll vinnuslys eru skráð og tilkynnt til Vinnueftirlitsins samkvæmt reglum sem um þau gilda hverju sinni. Atvikaskráning og tengd rýnivinna er viðhöfð sem mikilvægur hlekkur til að lágmarka áhættu. Áhættumatið er endurskoðað og uppfært til samræmis, ásamt reglulegu eftirliti og umbótavinnu sem skilar sér í auknum öryggisábatá.

Hjá Bönunum er einnig starfrækt öryggisnefnd, nefndin skipar teymi fimm starfsmanna sem gegna mikilvægu hlutverki öryggistrúnaðarmanna, sem leiða ótult öryggis- og vinnuverndarstarfi hjá fyrirtækinu.

Heilsa og vellíðan

Banarar einsetja sér að vera heilsueflandi vinnustaður fyrir starfsfólk sitt sem jafnframt styður markmið og sýn fyrirtækisins að vera „hjartað í lýðheilsu Íslendinga“ og mannauðsstefnu fyrirtækisins, að vera eftirsóknarverður vinnustaður.

Banarar leitast við að hafa vinnuskipulag þannig að jafnvægi skapist milli fjölskyldu og einkalífs. Viðverustefna og fjarverusamtöl hafa verið innleidd sem utanumhald og stuðningur við starfsfólk. Ýtt er undir heilsuefningu starfsfólks með ýmsum hætti, m.a. stendur starfsfólki til boða íþróttastyrkur, hjólageymsla á lóðinni, ásamt því að fyrirtækið greiðir fyrir æfingasvæði fótboltafélags Banara sem samanstendur af starfsfólkinu okkar. Í mótuneyti fyrirtækisins er jafnframt lögð áhersla á að bjóða starfsfólki upp á heilsusamlegan mat, og eru ávextir og grænmeti aðgengileg öllu starfsfólki yfir vinnudaginn.

Upplýsingagjöf, fræðsla og þjálfun

Við leggjum áherslu á gagnsæi og upplýsingagjöf til starfsfólks, sem mikilvægan lið í heilbrigðu starfsumhverfi. Allar mikilvægar upplýsingar eru gerðar aðgengilegar starfsfólki í gegnum starfsmannaapp fyrirtækisins, á þremur tungumálum. Einnig höldum við reglulega starfsmannafundi í matsal fyrirtækisins á tveimur tungumálum.

Frá árinu 2024 hefur verið starfrækt **fræðsluráð Banana**, sem hefur það hlutverk að tryggja öllu starfsfólki viðeigandi þjálfun. Ráðið stendur fyrir reglulegum nýliðakynningum ásamt innleiðingu móttöku nýliða- og fósturakerfi og þjálfun fóstura, með það að markmiði að auka öryggi og vellíðan nýs starfsfólks og tryggja viðeigandi utanumhald og þjálfun fyrir hvert starf.

Allt starfsfólk Banana fer í gegnum fræðslu og þjálfun um öryggi matvæla, sem og öryggis- og vinnuverndarmála til að tryggja og hámarka gæði vara, matvælaöryggi landsmanna og öryggi starfsfólks. Margs konar námskeið eru haldin sem tengjast öryggi á vinnustað. Þar má helst nefna lagalega ábyrgð verkstjórnenda, skyndihjálp og endurlíf, rýmingu húsnæðis og verklega æfingu í notkun slökkvitækja, umgengni og notkun lyftara út frá öryggi starfsfólks og annarra í nærumhverfinu. Að auki stendur margskonar rafræn fræðsla starfsfólki til boða í starfsmannaappi félagsins, bæði til gagns og gamans.

Handbækur fyrirtækisins, Starfsmannahandbók, Öryggis- og heilbrigðisáætlun og Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðu (EKKO) og Neyðaráætlun og þjálfun, eru aðgengileg öllu starfsfólki á samskipta- og fræðsluappi félagsins.





Við styðjum við **heimsmarkmið 3** um heilsu og vellíðan og **heimsmarkmið 10** um aukinn jöfnuð á eftirfarandi hátt:

Yfirmarkmið	Undirarkmið og aðgerðir	Staða
1	Heilsa og öryggi á vinnustað	
1.1	Aðstaða starfsfólks sé örugg og standist úttektir Öryggishandbækur Áhættumat Úttekt á vinnuumhverfi og öryggismálum Virk atvikaskráning	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Uppfærð eftir atvikum
1.2	Lágmarka líkur á slysum á vinnustað Nýliðaþjálfun Endurmenntun í öryggismálum Slysaskráning rýnd af stjórnendum	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Endurskoðað árlega ✓ Árlega ✓ Uppfærð eftir atvikum
1.3	Heilsueflandi vinnustaður Heilsueflandi fræðsla Viðverustefna og fjarverusamtöl Boðið upp á flensuþrautur Heilsueflandi styrkur fyrir starfsfólk sem hefur starfað a.m.k. 6 mánuði Boðið upp á fjölbreytt og heilsusamlegt mataræði á vinnutíma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Í boði daglega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Daglega
2	Jafnrétti og fjölbreytni	
2.1	Einelti, kynferðislegt og kynbundin áreitni, ofbeldi og mismunur er ekki liðin Skýr stefna og aðgerðaráætlun Jafnréttis- og jafnlaunastefna Fræðsla sem hluti af endurmenntun og nýliðaþjálfun Nafnlaust tilkynningarferli	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Ársfjórðungslega ✓ Eftirfylgni á ábyrgð mannauðsstjóra
2.2	Mannauðsstefna sem stuðlar að heilsusamlegri og jákvæðri vinnustaðamenningu Mannauðsstefna Viðverustefna Fræðslustefna Persónuverndarstefna Starfsánægjukannanir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Endurskoðað árlega ✓ Á tveggja mánaða fresti

Stuðningur við nýsköpun og góð málefni

Sjálfbærnisráðsla 2025



Stuðningur við málefni sem skipta máli

Stuðningur við góð málefni

Banarar leggja ríka áherslu á að setja sitt lóð á vogarskálarnar til að efla lýðheilsu og velferð samfélagsins. Við gegnum einnig veigamiklu hlutverki í að sporna við matarsóun og sýnum stuðning í verki til fjölmargra góðra málefna.

Stuðningur við innlenda framleiðslu

Banarar leggja áherslu á náð samstarf með smáframleiðendum um land allt með það að leiðarljósi að auka innlenda framleiðslu og nýsköpun í ræktun á Íslandi.

Banarar trúa því að samstarf við smáframleiðendur ýti undir nýsköpun og sé mikilvægur þáttur í fjölbreyttri framleiðslu í matvælaíðnaði.

Stuðningur við nýsköpun

Uppsprettan er nýsköpunarsjóður á vegum Haga en öll dótturfélögin taka þátt í starfi sjóðsins. Tilgangurinn er að styðja frumkvöðla til nýsköpunar og þróunar í íslenskrum matvælaframleiðslu. Sjóðurinn leggur sérstaka áherslu á stuðning við frumkvöðlaverkefni sem að taka tillit til sjálfbærni við framleiðslu, flutning og þökkun og styðja við innlenda framleiðslu.

Starfsfólk Banara deilir reynslu til frumkvöðla

Uppsprettan, nýsköpunarsjóður Haga, styrkir nýsköpun í matvælaíðnaði. Ekki er eingöngu um fjárhagslegan styrk að ræða því fyrirtæki Haga búa yfir mikilli reynslu og þekkingu í verslun, innflutningi og framleiðslu á matvælum.

Starfsfólk Banara hefur veitt fjölda verkefna sem hlotið hafa styrk frá Uppsrettunni ýmiskonar ráðgjöf í tengslum við framleiðslu, dreifingu og sölu. Banarar hafa m.a. styrkt frumkvöðla með vörum sem falla til hverju sinni og einnig stutt við frumkvöðla með markaðssetningu, dreifingu og sölu á vörum í verslunum Haga.

Slagorð Uppsrettunnar er "Virkjum kraftinn og gerum það saman." Það er okkar hugsjón að kraftur frumkvöðla með stuðningi og þekkingu starfsfólks Haga

og dótturfélaga leiði af sér nýjar hugmyndir sem stuðli að grósku í sjálfbærari framleiðslu í matvælaíðnaði, landsmönnum öllum til góða.

Níu sprotaverkefni fengu nýsköpunarstyrk Uppsrettunnar þetta árið en afhending styrkja fór fram í nýsköpunarvikunni Iceland Innovation Week sem haldin var í Grósku.

Styrkhafar Uppsrettunnar

Stökkfiskur: Framleiðsla og markaðssetning á snakkvörum í nýjum og nútímalegum búningi

Oatme: Framleiðsla og markaðssetning á hollum og prótínbættum hafragraut. Hafragrauturinn er bragðbættur með frostþurrkuðum berjum og ávöxtum

Helga Magga: Framleiðsla og markaðssetning á próteinríku pizzadeigi

R8iant: Framleiðsla og markaðssetning á steinefna- og saltdrykkjum í nýjum búningi

Neskja: Framleiðsla og markaðssetning á íslensku handgerðu hágæðakonfektum

Icelandic Gourmet Foods: Framleiðsla og markaðssetning á íslenskum sjávarréttum, unnum úr fersku hráefni og varðveittum með hefðbundinni niðursuðu

GABRÍELA: Framleiðsla og markaðssetning á hágæða majónesi sem notast við avókadólú í stað hefðbundinnar repjuólú

North Tropics: Framleiðsla og markaðssetning á hágæða mat- og heilsuvörum úr sveppum

Norr Energy Gum: Framleiðsla og markaðssetning á sykurlausu tyggjöi með virkni



Íþróttanammi Latabæjar

Aukum neyslu grænmetis og ávaxta

Banar leggja ríka áherslu á að leggja sitt af mörkum til að efla lýðheilsu og velferð samfélagsins með því að stuðla að heilbrigðum lífsstíl og jákvæðum neysluvenjum. Fyrirtækið hefur markvisst unnið að því að auka aðgengi að hollum og ferskum matvælum og hvetja neytendur, ekki síst börn og fjölskyldur, til betri matarvenja á skemmtilegan og aðgengilegan hátt.

Á starfsárinu var kynnt ný vörulína undir merkjum Latabæjar sem ber heitið **Íþróttanammi**. Vörurnar eru framleiddar og pakkaðar af Bónunum og seldar í verslunum Bónus, Hagkaups og Olís. Markmið vörulínunnar er að gera grænmeti og ávexti að spennandi og aðgengilegum valkosti fyrir barnafjölskyldur og þannig stuðla að því að börn tileinki sér hollar venjur frá unga aldri. Með skemmtilegri framsetningu og sterkri tengingu við jákvæð gildi Latabæjar er leitast við að gera hollari valkostinn bæði auðveldan og eftirsóknarverðan.

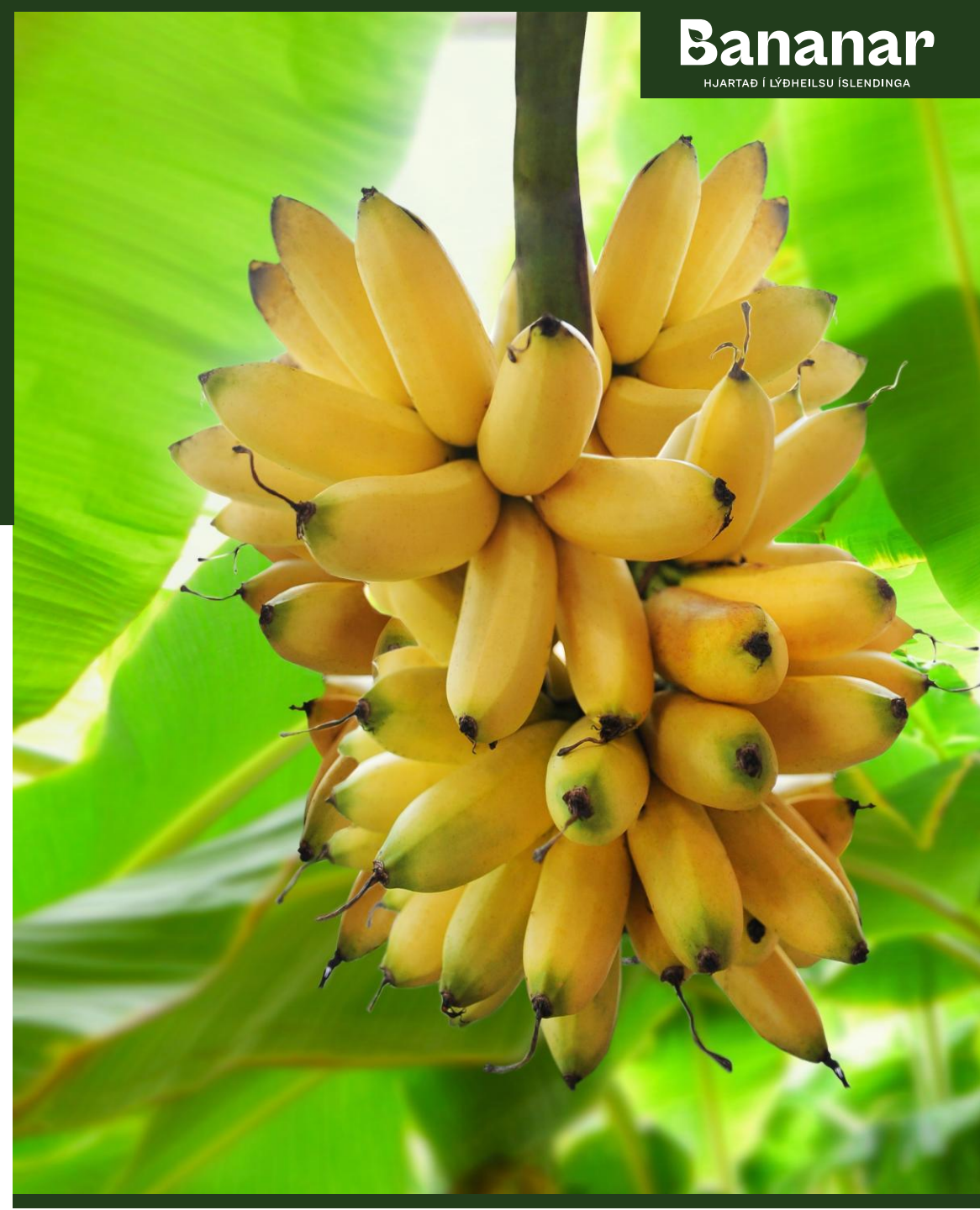
Þróun vörulínunnar hefur verið unnin í nánú samstarfi við rýnihópa þar sem áhersla hefur verið lögð á að skilja þarfir og væntingar neytenda. Á grundvelli þeirrar vinnu hafa nýjar vörutegundir, fjölbreyttari umbúðir og mismunandi stærðir verið þróaðar og komið í sölu. Verkefnið er liður í áframhaldandi stefnu Banara um nýsköpun, samfélagslega ábyrgð og aukna vitund um mikilvægi hollrar næringar í daglegu lífi.



Stjórnarhættir

Sjálfbærniskýrsla 2025

Banarar
HJARTAÐ Í LÝÐHEILSU ÍSLENDINGA



Stjórnarhættir

Fylgni við leiðbeiningar um stjórnarhætti, lög og reglur

Banamar eru dótturfélag Haga, en stjórnarhættir þess eru markaðir af lögum nr. 2/1995 um hlutafélög, samþykktum félagsins og starfsreglum stjórnar. Í samþykktum er kveðið á um tilgang félagsins í kafla 1, hlutafé í kafla 2, hluthafafundi í kafla 3, um stjórn og forstjóra í kafla 4 og 5 og um reikningshald og endurskoðun í kafla 6. Gildandi starfsreglur, sem voru samþykktar af stjórn þann 22. mars 2024, eru settar skv. 5. mgr. 70. gr. laga um hlutafélög og eru samþykktum félagsins til fyllingar, samanber grein 4.20 í samþykktum. Gildandi starfskjarastefna Haga var staðfest á aðalfundi félagsins þann 1. júní 2023, en hún nær til allra helstu þátta í starfs- og launakjörum stjórnarmanna félagsins, forstjóra og annarra æðstu stjórnenda samstæðunnar. Endurskoðuð starfskjarastefna verður lögð fyrir næsta aðalfund félagsins þann 30. maí 2024.

Kynjahlutfall í framkvæmdastjórn: Konur 43% og karlar 57%

Starfsreglur og stefnur

Siðareglur

Banamar kjósa að vera fyrsti valkostur viðskiptavina sinna, góður samfélagsþegn og eftirsóttur vinnuveitand. Við leggjum áherslu á þarfir viðskiptavina okkar og uppfyllum þær á einfaldan og hagkvæman hátt. Okkur er annt um orðstír og ímynd fyrirtækisins og traust í okkar garð byggir á frammistöðu okkar hvern dag. Við viljum því vanda til verka og huga að hverju smáatriði.

Banamar starfa eftir siðareglum móðurfélagsins, Haga.

Persónuverndarstefna

Banamar hafa einsett sér að vinna með persónuupplýsingar í hvívetna í samræmi við lög um persónuupplýsingar og vinnslu persónuupplýsinga, nú lög nr. 90/2018, með áorðnum breytingum. Til að ná því markmiði hafa Banamar tekið saman skrá yfir alla vinnslu persónuupplýsinga sem fer fram hjá félaginu.

Banamar starfa samkvæmt persónuverndarstefnu Haga.

Upplýsingastefna

Banamar sinna upplýsingagjöf í samræmi við upplýsingastefnu Haga um birtingu upplýsinga. Sú stefna á að tryggja jafnan aðgang hagsmunaaðila að réttum, tímanlegum og áreiðanlegum upplýsingum um starfsemi félagsins á hverjum tíma, í samræmi við lög og reglur sem félaginu ber að fylgja sem útgefandi fjármálagerninga.

[Sjá nánar á vef Haga](#)



Við styðjum við **heimsmarkmið 12** um ábyrga neyslu og framleiðslu á eftirfarandi hátt:

Heiti markmiðs	Undirmarkmið og aðgerðir	Staða
1		
1.1	Próa og birta metnaðarfullar siðareglur fyrir birgja og þjónustuaðila Birgjamat sem byggir á UFS viðmiðum Hlutfall stærstu birgja sem hafa staðfest	✓ Í vinnslu ✓ Í vinnslu
1.2	Siðareglurnar eru leiðarljós í allri vinnu og samskiptum Fylgja siðareglum Haga Fræðsla um siðareglur Hlutfall starfsfólks sem skrifar undir Starfsmönnum óheimilt að þiggja persónulegar gjafir frá birgjum og þjónustuaðilum nema með samþykki yfirmanns	✓ Í vinnslu
1.3	Setja sjálfbærni og loftslagsmál sem dagskrárlið inn í fundarskóp stjórnenda Banana	✓ Á reglulegum fundum framkvæmdaráðs
1.4	Gefa út metnaðarfulla sjálfbærnisráðgjafir sem tekur á helstu UFS þáttum	✓ Lokið
1.5	Siðareglur um vernd uppljóstrara	✓ Fylgja reglum Haga um vernd uppljóstrara ✓ Í vinnslu
2	Tryggja öryggi gagna- og persónuupplýsinga	
2.1	Til staðar sé persónuverndarstefna	Útgefin ný/uppfærð persónuverndarstefna ✓ Lokið
2.2	Markvist sé unnið með ákvæði persónuverndarlaga	Vinnslukrá uppfærð Vinnuferill útbúinn sem uppfyllir kröfu persónuverndarlaga ✓ Lokið ✓ Í vinnslu
2.3	Uppfylla skilyrði úttektar vegna persónuverndarlaga	Verkferlar þannig að staða á innleiðingu persónuverndarlaga uppfylli ávallt stöðuúttekt utanaðkomandi aðila ✓ Í vinnslu

Skref fyrir skref

Sjálfbærnivægferð Banana er komin vel á veg og er þetta fjórða sjálfbærnisráðgjafi okkar.

Við höfum komist að því að sjálfbærni er ekki verkefni með skýrt upphaf og endi heldur ferðalag sem krefst þolinmæði, festu og vilja til umbóta.

Vægferðin hófst með skýrri stefnu en hefur þróast áfram í aðgerðir, mælingar og áþreifanlegar umbætur í rekstrinum.

Þegar við horfum til baka yfir árið sjáum við bæði árangur og dregið mikilvægan lærdóm sem við nýtum áfram í vægferðinni.

Við höfum dregið úr losun í umfangi 1 og 2, rafvætt stóran hluta bílaflotans, bætt stöðugleika kælikerfa og tekið stór skref í flokkun og endurnýtingu. Ekki síður skiptir máli sú vinna sem hefur átt sér stað innan fyrirtækisins, aukin áhersla á starfsfólkið okkar, fjölbreytileika, jafnrétti og faglega þróun. Þar liggur grunnurinn að raunverulegum breytingum.

Um leið og við fögnum framförum vitum við að enn er margt óunnið.

Stærsti hluti losunar okkar liggur utan eigin starfsemi, í aðfangakeðjunni, flutningum og hjá birgjum víða um heim. Þar liggur næsta áskorun. Hún krefst nánara samstarfs, skýrari innkaupastefnu og hugrekks til að taka ákvarðanir sem hafa raunveruleg áhrif, án þess að gefa eftir í gæðum eða framboði.

Við höfum sett okkur skýrt markmið: að ná Net Zero í umfangi 1 og 2 árið 2030. Leiðin þangað verður ekki ein stór breyting heldur röð smærri og samstilltra skrefa, áframhaldandi rafvæðing, markviss kolefnislækkun, nákvæmari mælingar og stöðugur lærdómur.

Samhliða munum við halda áfram að styðja við innlenda framleiðslu, efla nýsköpun í matvælageiranum og gera fleiri hollari valkosti aðgengilega.

Sjálfbærnivægferð er ekki bara mælikvarðar eða skýrslur. Hún snýst um gildin okkar í verki, **hugrekki** til að breyta því sem þarf að breyta, **hamingju** í því að gera þetta saman, **heilbrigði** fyrir starfsfólk okkar og samfélag og **heiðarleika** gagnvart okkur sjálfum, viðskiptavinum og samfélaginu.

Við erum þakklát fyrir að vera ekki ein á þessari vægferð. Starfsfólk okkar, bændur, birgjar, þjónustuaðilar og viðskiptavinir hafa öll lagt sitt af mörkum. Við höldum áfram að taka næstu skref af festu og trú á að hvert skref skipti miklu máli.





Bananar

HJARTAÐ Í LÝÐHEILSU ÍSLENDINGA