

01.01.2025 - 31.12.2025

NORDLIV BYGESC RAPPORT



ESC GJORT OPERATIONELT

Fra ambition til handling. I 2025 er ESC blevet integreret i Nordliv Bygs projekter, beslutninger og daglige drift.

05

MATERIALER OG KLIMA I FOKUS

Systematisk arbejde med transport, materialevalg og cirkulære løsninger som fundament for at reducere klimaafttrykket.

14

MENNESKER OG KULTUR

Fokus på trivsel, talentudvikling, lærlingeindsats og et stærkt fællesskab i organisationen.

22

STRUKTUR, ANSVAR OG TRANSPARENS

Styrket governance gennem klare processer, leverandørstyring, datagrundlag og ledelsesforankring.

36

KOLOFON

UDGIVER

Nordliv Byg A/S
Buddinge Hovedgade 205
2860 Søborg
CVR: 36694823
info@nordlivbyg.dk

GRAFISK DESIGN

Nisted Bruun
Reklamebureau a/s

nordlivbyg.dk



Dette katalog er
en Svane- og FSC
mærket tryksag

NORDLIV BYG



NORDLIVBYG
fagfolk. faglighed. forpligtelse

INDHOLD

05	Forord – 2025 - Året hvor ESC blev operationelt
06	Nordliv Byg – Hvem vi er
07	Værdier, vision og ansvar
08	Nordliv Byg i tal
10	Sådan arbejder vi med ESC
11	Datagrundlag og transparens
11	Verdensmål som strategiske pejlemærker
12	Environment (E)
14	Hvor ligger vores klimaaftryk?
16	Transport som indsatsområde
18	Materialer og cirkulære løsninger
18	1.1 Materialekatalog
18	1.2 Cirkulær praksis i projekter
18	1.3 Takeback ordning& cirkulær praksis
18	1.4 Fra glas til uld – samarbejde med Isover
18	2.0 Projekter der driver udvikling
20	3.0 Kompetencer, samarbejder og værktøjer
20	3.1 Vidensdeling og brancheposition
20	3.2 Strategiske udviklingsforløb
21	3.3 Kompetenceudvikling og faglig styrkelse
22	Social (S)
24	4.0 Mennesker, struktur og ansvarlig udvikling
25	4.1 Strategisk rebranding – fra værdier til tydelig identitet
26	4.2 Medarbejder, struktur og fastholdelse
28	4.3 Arbejdsmiljø og sikkerhed
30	4.4 Trivsel, talent og samarbejde
32	4.5 M3 – motivation, mening og mål
33	4.5 Lærlinge og ansvarlig udvikling
34	4.6 Fællesskab og relationer
34	4.7 Samarbejde i værdikæden
34	4.8 Fælles oplevelser og intern kultur
35	4.9 Samlet vurdering
36	Governance (G)
38	5.0 Ansvar, styring og transparens
38	5.1 Ledelsesansvar og beslutningsstruktur
39	5.2 Politikker og compliance
39	5.3 Leverandørstyring og værdikæde
40	5.4 Procesforbedring – LEAN
40	5.5 Digital understøttelse og datastyring – samarbejde med LÖFT
41	5.6 Transparens og organisatorisk udvikling
42	2026



Forord – Letter of the CEO

2025 Året hvor ESG blev operationelt

I Nordliv Byg har ESG gennem flere år været en tydelig ambition. I 2025 blev den ambition for alvor omsat til handling.

Hvor tidligere år har handlet om at opbygge forståelse, struktur og retning, har 2025 været året, hvor ESG er blevet en mere integreret del af vores hverdag – i vores projekter, i vores samarbejder og i den måde, vi driver virksomhed på.

Året har været kendetegnet ved læring og afprøvning. Vi har testet nye løsninger, indgået partnerskaber og arbejdet målrettet på at gøre bæredygtighed mere konkret og anvendelig, både for vores medarbejdere og for vores kunder. Samtidig har vi fået bekræftet, at ESG ikke er et projekt med en afslutning, men en løbende proces, der kræver prioritering, dialog og vilje til at justere, når virkeligheden kalder på det.

For Nordliv Byg handler ESG ikke om at tilføje et ekstra lag til forretningen, men om at styrke den måde, vi allerede driver den på. Vores ambition er at levere løsninger, der er fagligt solide, økonomisk ansvarlige og bæredygtige – og som skaber værdi for både mennesker, projekter og samfund.

Denne ESC-rapport giver et indblik i, hvordan vi i 2025 har arbejdet med at omsætte ansvar til handling. Den viser, hvor vi har taget konkrete skridt, hvor vi stadig er i gang med at lære, og hvordan erfaringerne fra året danner grundlag for vores videre udvikling.

Anders Kofoed Corder
CEO



NORDLIV BYG HVEM VI ER

SPECIALISTER I KONTOR- OG ERHVERVSBYGGERI

Vi arbejder primært med renovering, ombygning og tilpasning af erhvervsjendomme, hvor funktionalitet, kvalitet og processtyring er afgørende.

Som hovedentreprenør tager vi ansvar for hele projektførelsen, fra planlægning og koordinering til udførelse og kvalitetssikring. Vores tilgang bygger på klar dialog, gennemsigtighed og

struktureret projektstyring, så vores kunder oplever et sikkert og effektivt forløb.

Uanset om der er tale om modernisering af kontorer, udvidelse af arbejdspladser eller etablering af nye faciliteter, leverer vi løsninger, der er gennemtænkte, robuste og afleveret til tiden.

VÆRDIER, VISION OG ANSVAR

Nordliv Byg bygger på værdier, der afspejler den måde, vi ønsker at drive virksomhed på. Vi tror på ordentlighed i relationer, ansvarlighed i beslutninger og kvalitet i det arbejde, vi afleverer. For os handler ansvar ikke kun om at overholde krav og regler, men om aktivt at tage stilling til, hvordan vores handlinger påvirker mennesker, ressourcer og omgivelser.

Vi er en håndværksvirksomhed med et stærkt fagligt fundament og en kultur, hvor samarbejde og gensidig respekt for hinandens kompetencer er afgørende for den kvalitet, vi leverer. Vores hverdag er præget af dialog, tydelige rammer og en fælles ambition om at gøre tingene ordentligt også når det kræver ekstra tid eller stillingtagen.

Fagfolk handler om menneskerne i Nordliv Byg, om håndværk, erfaring og ansvar for hinanden.

Faglighed handler om kvalitet, velovervejede løsninger og løbende udvikling af vores viden og metoder.

Forpligtelse handler om ansvar over for vores medarbejdere, vores kunder, de ressourcer, vi bruger i vores arbejde, og den verden, vi omgiver os med.

For Nordliv Byg hænger forretning og ansvar tæt sammen. ESC er ikke et selvstændigt spor ved siden af driften, men en integreret del af den måde, vi udvikler og driver virksomheden på. Når vi arbejder med klima og miljø, trivsel og kompetenceudvikling samt struktur og ansvarlig styring, er det fordi disse elementer er afgørende for at skabe en robust og langsigtet forretning.

Vores værdier kommer til udtryk i den måde, vi samarbejder internt, i dialogen med kunder og samarbejdspartnere og i de valg, vi træffer i vores projekter også når de ikke er de letteste. På den måde fungerer værdierne som et fælles pejlemærke i hverdagen og danner fundamentet for vores arbejde med ESC.

Vores værdigrundlag kan samles i tre ord:

FAGFOLK, FAGLIGHED OG FORPLIGTELSE



NORDLIV BYG I 2025 TAL

17

Medarbejdere

7

Svende

4

Lærlinge

88.500.000

Årlig omsætning

445

Kunder

350

Afsluttede projekter

5/11

Andel elbiler i vognpakken

- DANSK HÅNDVÆRK

- TRANSITION

- KEHR+NIELSEN

Strategiske partnerskaber
med bl.a



SÅDAN ARBEJDER VI MED ESG

Nordliv Bygs ESC-rapport er udarbejdet som et selvstændigt dokument med fokus på klima (Environment), mennesker (Social) og ansvarlig drift (Governance).

De finansielle resultater fremgår af virksomhedens årsrapport, som offentliggøres særskilt. ESC-rapporten supplerer årsrapporten ved at belyse de ikke-finansielle forhold, der understøtter virksomhedens langsigtede udvikling, robusthed og værdiskabelse.

Rapporten dækker regnskabsåret 2025 og omfatter de områder, hvor vi har igangsat konkrete indsatsen, gennemført pilotprojekter eller etableret et tilstrækkeligt datagrundlag til at beskrive udvikling og retning.

Vores tilgang

Nordliv Bygs ESC-arbejde er praksisnært og struktureret. ESC integreres i planlægning, udførelse og opfølgning i projekter og drift.

I 2025 har arbejdet bl.a. omfattet:

- pilotprojekter og afprøvning af nye løsninger
- udvikling af værktøjer til datadrevne materialevalg
- kompetenceløft og intern vidensdeling
- samarbejder, der omsætter ESC-krav til anvendelige metoder i en SMV-kontekst



DATAGRUNDLAG OG TRANSPARENS

Nordliv Byg arbejder systematisk med at styrke dokumentation og datakvalitet på tværs af E, S og G.

På miljøområdet arbejder vi med CO₂-udledninger opdelt i scope 1, 2 og 3.

På det sociale område følger vi bl.a. trivsel, læring og arbejdsmiljø.

På governance-området arbejder vi med struktur, rollefordeling og procesoptimering.

Vi prioriterer transparens frem for perfektion og beskriver både fremskridt og områder, hvor metode og datagrundlag fortsat udvikles.

VERDENSMÅL SOM STRATEGISKE PEJLEMÆRKER

Nordliv Byg arbejder med FN's verdensmål 3, 4, 8 og 12 som overordnede pejlemærker for vores indsats.

Verdensmålene fungerer som strategisk retning for vores arbejde med trivsel, kompetenceudvikling, ansvarlig drift og ressourcebevidst materialevalg.

ENVIRONMENT





HVOR LIGGER VORES KLIMAAFTRYK?

NORLIV BYG ARBEJDER MED OPDELING AF CO2-UDLEDNINGER I SCOPE 1, 2 OG 3 FOR AT SKABE OVERBLIK OG PRIORITERING I VORES KLIMAINDSATS

Nordliv Bygs miljøindsats tager udgangspunkt i de områder, hvor vores aktiviteter har størst påvirkning. For en hovedentreprenør inden for renovering og erhvervsbyggeri knytter det sig særligt til materialevalg, transport og samarbejder i værdikæden.

I 2025 har fokus været at styrke datagrundlaget og omsætte klimaambitioner til konkrete værktøjer og beslutninger i projekterne.

SCOOP 1

Omfatter direkte udledninger fra egen drift, herunder brændstofforbrug i vognparken.

For Nordliv Byg knytter dette sig primært til transport mellem byggepladser, leverancer og mødeaktivitet. Transport er en nødvendig del af vores forretning, og området er derfor centralt i vores klimaindsats.

I 2025 har vi:

- Påbegyndt elektrificering af vognparken (5 ud af 11 køretøjer er el)
- Arbejdet med mere systematisk registrering af kørsel
- Afprøvet digitale løsninger til dokumentation og optimering

Datagrundlaget for transport er fortsat under udvikling, men 2025 markerer begyndelsen på en mere struktureret og datadrevet tilgang til reduktion af transportrelaterede emissioner.

SCOOP 2

Omfatter indirekte udledninger fra energiforbrug i driften.

For Nordliv Byg vedrører dette primært energiforbrug på kontoret.

I 2025 har det registrerede forbrug udgjort:

- Vandforbrug: 26,7 m³
- Udledning fra el: 1.583 kg CO₂
- Udledning fra varme: 470,4 kg CO₂

Selvom udledningen fra kontordrift udgør en mindre del af det samlede klimaaftryk sammenlignet med materialer og transport, er det et område, hvor vi har direkte kontrol og derfor arbejder systematisk med registrering og optimering.

SCOOP 3

Omfatter udledninger i værdikæden – særligt materialer, affald og samarbejdspartneres aktiviteter.

For Nordliv Byg udgør scope 3 den største og mest komplekse del af klimaaftrykket, særligt fordi renovering og erhvervsbyggeri er materiale-tunge aktiviteter.

I 2025 har fokus været at opbygge viden og værktøjer, der kan styrke beslutningsgrundlaget i projekterne:

- Udvikling af materialekatalog med LCA-baserede sammenligninger
- Samarbejde med Transition om udvikling af CO₂-værktøj
- Pilotprojekter med fokus på dokumentation og materialevalg
- Indledende strukturering af takeback-ordninger i renoveringssager

Arbejdet har givet større indsigt i materialers klimaeffekt og styrket dialogen med både kunder og leverandører om dokumentation og reduktionstiltag.

Datadækningen for scope 3 er fortsat under opbygning, og udvikling af ensartet registrering og sammenlignelighed er et prioriteret fokusområde.

På baggrund af denne kortlægning har vi i 2025 prioriteret de områder, hvor vi både har direkte handlemulighed og et dokumenterbart reduktionspotentiale. Transport er et af disse områder.



TRANSPORT SOM INDSATSOMRÅDE

Transport er et område, hvor vi har direkte handlemulighed.

I 2025 igangsatte vi en gradvis elektrificering af vores vognpark. Fem biler blev udskiftet til el, og omstillingen fortsætter i takt med bilernes levetid og behov. Målet er at reducere de direkte

emissioner fra driften og styrke vores samlede CO₂-regnskab.

Samtidig har vi testet GPS-baserede løsninger med henblik på bedre dokumentation af kørsel, ruteoptimering og mere præcis registrering af transportrelaterede emissioner. Prøveperioden



NÅR VI KOMBINERER ELEKTRIFICERING MED DATA OM KØRSEL OG RUTER, SKABER VI BÅDE MERE EFFEKTIV DRIFT OG ET LAVERE KLIMAAFTRYK.

– ANDERS CORDER KOFOED, CEO



har givet værdifuld indsigt i, hvordan data kan anvendes til både effektiv drift og reduceret klimaaftertryk.

Sammenlignet med 2024 viser kørselsregnskabet for 2025 en tydelig forbedring. Den gennemsnitlige CO₂-udledning pr. kørt kilometer er reduceret fra 0,24 kg CO₂/km i 2024 til 0,15 kg CO₂/km i 2025, svarende til en reduktion på ca. 36,5 % pr. kørt kilometer.

Transportindsatsen markerer begyndelsen på en mere systematisk og datadrevet tilgang til reduktion af scope 1-udledninger. Mens transport er et område med direkte kontrol, ligger den største del af Nordliv Bygs klimaaftertryk i værdikæden – særligt i materialer og ressourceforbrug i projekterne.

Derfor har materialer og cirkulære løsninger også været et centralt udviklingsområde i 2025.





MATERIALER OG CIRKULÆRE LØSNINGER

Materialer udgør den største del af klimaaftrykket i vores projekter. Derfor har 2025 haft fokus på at styrke beslutningsgrundlaget, afprøve cirkulære løsninger og opbygge kompetencer, der kan omsætte ambitioner til konkret praksis.

Materialekatalog

I 2025 udviklede Nordliv Byg et materialekatalog, der samler typiske konstruktionsløsninger og alternative opbygninger med dokumenteret CO₂-data baseret på LCA-beregninger og EPD'er.

Kataloget gør det muligt at:

- sammenligne klimaaftryk på tværs af materialevalg
- integrere klimaeffekt i den tidlige planlægning
- rådgive kunder på et oplyst og transparent grundlag

Formålet er at gøre klima til en naturlig del af beslutningsprocessen – ikke et efterfølgende bilag. Materialekataloget danner grundlag for mere systematiske materialevalg og fungerer som fundament for videre udvikling af cirkulære løsninger.

Cirkulær praksis i projekter

Ud over systematik i materialevalg har vi i 2025 arbejdet med konkrete løsninger, der understøtter en mere cirkulær tilgang til renovering.

Takeback-ordning og cirkulær praksis

Vi har udviklet et internt takeback-overblik, som projektledere anvender aktivt i planlægningen af renoveringsprojekter. Overblikket samler leverandører med retur- og genanvendelsesordninger og understøtter en mere systematisk tilgang til genanvendelse.

Tiltaget reducerer affaldsmængder og bidrager til at holde ressourcer i kredsløb længst muligt.

Fra glas til uld – samarbejde med Isover

I 2025 igangsatte vi et samarbejde med Isover om genanvendelse af glas fra udtjente vinduer. Classet indgår i produktionen af ny isolering, og projekterne dokumenteres med konkrete CO₂-besparelser.

Ordningen er implementeret i udvalgte projekter og videreudvikles i 2026 som led i vores arbejde med dokumenterbare cirkulære løsninger. Erfaringerne fra disse tiltag bidrager til at styrke vores tilgang til cirkulær renovering.

Projekter der driver udvikling

Udviklingen af værktøjer og cirkulære løsninger forankres i konkrete projekter og styrkes gennem kompetenceudvikling og strategiske samarbejder.



I samarbejde med Transition har Nordliv Byg vundet renoveringsopgaven for Bydelshuset "Nærvær" i Høje Taastrup Kommune. Projektet indebærer transformation af en tidligere varme-central til et moderne samlingssted med markant fokus på genbrug, cirkularitet og dokumenteret bæredygtighed.

Projektet omfatter:

- transformation frem for nedrivning
- genbrug af eksisterende bygningsdele
- indledende og afsluttende LCA-beregninger
- dokumentation i henhold til gældende krav

Bydelshuset "Nærvær" illustrerer den retning, Nordliv Byg bevæger sig i: at kombinere håndværksfaglighed med datadrevet bæredygtighed og ansvarlig renovering.

For at kunne realisere denne type projekter kræver det imidlertid mere end ambitioner. Det forudsætter kompetencer, relevante værktøjer og stærke samarbejder, der sikrer, at bæredygtighed forankres i både planlægning og udførelse.



KOMPETENCER, SAMARBEJDER OG VÆRKTØJER

En forudsætning for Nordliv Bygs klimaindsats er stærke kompetencer, relevante værktøjer og forpligtende partnerskaber. Grøn omstilling i byggebranchen kræver både faglig udvikling og evnen til at omsætte krav til konkret praksis i projekterne.

VIDENSDELING OG BRANCHE- POSITION

I 2025 afholdt Nordliv Byg en vidensdelingsworkshop i samarbejde med Transition, Dansk Håndværk og Lendager. Deltagere omfattede medarbejdere, kunder og brancheaktører.

Formålet var at styrke den fælles forståelse af grøn omstilling og skabe dialog om, hvordan bæredygtighed omsættes til konkrete løsninger i renoveringsprojekter.

Samlet set har 2025 styrket Nordliv Bygs faglige fundament og position som en aktiv og ansvarlig aktør i branchens grønne udvikling.

STRATEGISKE UDVIKLINGSFORLØB

I 2025 blev Nordliv Byg udvalgt som én af blot 10 virksomheder på landsplan til at deltage i Dansk Håndværks fondsunderstøttede ESC-pilotprojekt, faciliteret af KEHR+NIELSEN.

Projektet havde til formål at udvikle en lavpraktisk metode, der gør bæredygtighed og ESC operationelt og forretningsmæssigt relevant for små og mellemstore håndværksvirksomheder.

Deltagelsen har styrket vores metodiske fundament og professionaliseret vores arbejde med struktur, dokumentation og implementering af ESC i drift og projekter.

Vi har desuden samarbejdet med Transition om udvikling af CO₂-værktøjer, der understøtter datadrevne beslutninger og dokumentation i projekterne.



KOMPETENCEUDVIKLING OG FAGLIG STYRKELSE

Kompetenceudvikling er en integreret del af Nordliv Bygs ESC-arbejde. I en branche med stigende krav til dokumentation, koordinering og bæredygtighed er løbende læring en forudsætning for kvalitet og ansvarlighed.

I 2025 indledte Nordliv Byg deltagelse i udviklingsforløbet Livslang Læring i samarbejde med Dansk Håndværk. Forløbet strækker sig frem til 2027 og har til formål at styrke svende og fagfolks kompetencer i takt med branchens udvikling.

Gennem forløbet investerer vi i medarbejdernes faglighed for at:

- styrke implementering af bæredygtige løsninger
- sikre høj kvalitet og effektiv drift
- tiltrække og fastholde kvalificerede håndværkere

Derudover har en medarbejder i 2025 gennemført uddannelsen DCNB – Renovering og nybyggeri. Uddannelsen styrker vores kompetencer inden for dokumenteret bæredygtighed og certificeringsprocesser og øger vores evne til at rådgive kunder om klimaprofil og krav til bæredygtig dokumentation.

**SOCIAL
TATTOOS**





MENNESKER, STRUKTUR OG ANSVARLIG UDVIKLING

Mens miljøindsatsen retter sig mod vores klima- og ressourceaftryk, sætter social-dimensionen fokus på organisationen og de mennesker, der driver udviklingen. I 2025 har vi arbejdet målrettet med trivsel, læring og forankring i hverdagen.

Nordliv Bygs sociale ESG-indsats bygger på en grundlæggende forståelse af, at stærke resultater skabes af mennesker, der trives, udvikler sig og oplever mening i deres arbejde. Den sociale dimension er forankret i kultur og værdier og er i 2025 blevet yderligere struktureret, operationaliseret og dokumenteret.

I 2024 igangsatte Nordliv Byg et struktureret personaleudviklingsforløb med fokus på arbejdsglæde, motivation og samarbejde. Indsatsen blev gennemført i samarbejde med eksterne rådgivere med speciale i talentudvikling, arbejdsglæde og organisationskultur.

Tømrersvende og lærlinge mødtes løbende i mindre grupper med mentorbaseret sparing og dialog om:

- samarbejde og rolleforståelse
- trivsel og motivation
- konflikthåndtering og kommunikation
- opmærksomhed på adfærd og signaler
- håndtering af udfordringer i byggebranchen
- sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv

Som en central del af indsatsen implementerede vi Play Your Talent. Alle medarbejdere gennemførte en talentprofil, som skabte et fælles sprog for forskelligheder, styrker og rollefordeling. Talentarbejdet blev dermed fundamentet for en mere bevidst og inkluderende samarbejds-kultur og et strategisk fundament for fremtidig rekruttering, onboarding og kontinuerlig udviklingsdialog.

I december 2024 blev der afholdt oplæg om arbejdsglæde for hele virksomheden med fokus på hverdagsadfærd, motivation og ansvar for fællesskabet. Den fælles refleksion førte videre til en værdiproces, hvor medarbejderne i januar 2025 identificerede grundlæggende værdier med afsæt i deres egen oplevelse af Nordliv Bygs identitet og kultur.

Efterfølgende blev værdierne bearbejdet og konkretiseret, så de kunne integreres tydeligt i virksomhedens brand og kommunikation. I dag er værdierne forankret i Nordliv Bygs positionering som fagfolk, hvor særligt faglighed og forpligtelse står centralt. Værdierne fungerer både som interne pejlemærker for adfærd og beslutninger og som eksternt udtryk for virksomhedens ansvarlige og professionelle tilgang.



STRATEGISK REBRANDING

– FRA VÆRDIER TIL TYDELIG IDENTITET

I forlængelse af værdiprocessen valgte Nordliv Byg i 2025 at gennemføre en strategisk rebranding. Formålet var at sikre fuld sammenhæng mellem den kultur og identitet, medarbejderne selv havde defineret, og den måde virksomheden fremstår og kommunikerer på eksternt.

Rebrandingen blev gennemført i samarbejde med et eksternt strategisk brandbureau for at sikre professionel sparring og en kvalificeret omsætning af værdier til visuel identitet, positionering og kommunikation. Processen tog afsæt i medarbejdernes arbejde med virksomhedens grundlæggende værdier og samlede organisationen om én tydelig retning.

Med afsæt i begreberne **Fagfolk**, **Faglighed** og **Forpligtelse** er Nordliv Bygs identitet blevet tydeliggjort og styrket. Rebrandingen markerer et strategisk valg om at samle organisationen

om en fælles fortælling og skabe tydelig sammenhæng mellem kultur, ledelse og marked.

Dermed er værdierne aktivt integreret i virksomhedens daglige praksis og fremadrettede udvikling. Rebrandingen og værdiforankringen markerede afslutningen på en vigtig kulturel udviklingsfase. Medarbejderinddragelsen og det fælles værdigrundlag skabte et stærkt fundament for virksomhedens videre udvikling.

2024 etablerede dermed det kulturelle fundament, som i 2025 blev operationaliseret gennem øget systematik, måling og tydelig ledelsesforankring.

I 2025 blev talent- og kulturarbejdet koblet til struktureret opfølgning og dokumentation. Fokus blev rettet mod at sikre kontinuitet i medarbejderudviklingen og skabe gennemsigtighed omkring trivsel, fastholdelse og organisering.



MEDARBEJDER- STRUKTUR OG FASTHOLDELSE

Data anvendes aktivt i ledelsesmæssige drøftelser og danner grundlag for beslutninger om rekruttering, kapacitetsplanlægning og trivselstiltag.

I februar 2025 blev murerafdelingen lukket som led i en strategisk fokusering af kerneforretningen. Nordliv Byg samlede ressourcerne omkring specialet inden for kontor- og erhvervsbyggeri samt renoveringsprojekter. Fem fratrædelser relaterer sig direkte til denne beslutning. Når disse fratrækkes, fremstår kerneorganisationen stabil og robust.

I 2025 BLEV DER ETABLERET EN
MERE SYSTEMATISK TILGANG TIL
MEDARBEJDERDATA MED FOKUS PÅ

21

Medarbejdere
pr. 1.1.2025

17

Medarbejdere
pr. 31.12.2025

19

Gennemsnitligt antal
medarbejdere

47%

Samlet
medarbejderomsætning

21%

Justeret
medarbejderomsætning
(ekskl. strukturel nedlukning)

81%

Justeret fastholdelsesgrad
i kerneorganisationen

3,7 ÅR

Gennemsnitlig anciennitet

2,8 ÅR

Median anciennitet



ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED

Med et sygefravær på 1,47% og ingen registrerede arbejdsulykker dokumenterer Nordliv Byg et arbejdsmiljø præget af forebyggelse, struktur og ansvarlighed.

For at supplere de kvantitative nøgletal har Nordliv Byg i 2025 gennemført kvalitative medarbejderinterviews med henblik på at få et dybere

indblik i oplevelsen af arbejdsmiljø, ledelse og samarbejde i hverdagen. Der er gennemført interview med både en tømrersvend og en lærling for at sikre perspektiver fra forskellige niveauer i organisationen. Interviewene fungerer som et supplement til pulsmålinger og trivselstal og bidrager med kontekst og nuancer til den samlede vurdering af den sociale indsats.



DET ER RIGTIG GODT. DER BLIVER LYTTET TIL OS, VI BLIVER PASSET PÅ. DET ER DEN BEDSTE LEDELSE, JEG HAR ARBEJDET UNDER. DER ER TILLID OG FRIHED UNDER ANSVAR.

– TØMRERSVEND OM ARBEJDSMILJØET HOS NORDLIV BYG



Fokus for interviewene har primært været rettet mod medarbejdere i produktionen, hvor arbejdsvilkår, samarbejde og kultur i særlig grad påvirker den daglige drift og sikkerhed. Denne prioritering afspejler et ønske om at belyse de forhold, hvor den sociale indsats har størst betydning i praksis.

Kontororganisationen indgår løbende i dialog- og udviklingsforløb, og fremadrettet vil perspektiver herfra inddrages mere systematisk i den samlede evaluering.

Interviewene bidrager med kontekst og nuancer til den samlede vurdering af den sociale indsats.

NUL
ARBEJDSULYKKER
I 2025

1,47%
SYGEFRAVÆR



TRIVSEL, TALENT OG SAMARBEJDE

I 2025 blev arbejdet med Play Your Talent integreret i den daglige ledelsespraksis gennem månedlige pulsmålinger og strukturerede dialoger.

PULSMÅLINGERNE VISER

75,8 %

Oplever, at deres opgaver matcher deres talenter

76,5 %

vurderer, at teamet bruger talenter optimalt

76 %

oplever, at deres talenter bringes i spil i hverdagen

76,4 %

oplever, at lederen aktivt sætter deres talent i spil

78,5 %

bidrager til at styrke kollegaers talentanvendelse

80 %

oplever godt samarbejde mellem byggeplads og kontor



Resultaterne indikerer en organisation, hvor talentbevidsthed ikke blot er et værktøj, men en integreret del af samarbejdet. Samtidig viser tallene et stabilt niveau på tværs af parametre, hvilket understøtter sammenhængen mellem struktur, ledelse og trivsel.

Pulsmålingerne anvendes aktivt i ledelsesdialogen og danner grundlag for opfølgning i M3- og MUS-samtaler. Dermed fungerer de ikke blot som måling, men som styringsværktøj.

Medarbejderinterviewene understøtter tallene. En lærling beskriver oplevelsen således:

**SOM LÆRLING OPLEVER
JEG, AT DER ER PLADS
TIL AT LÆRE OG STILLE
SPØRGSMÅL. DET GIVER
TRYGHED I HVERDAGEN**

– LÆRLING HOS NØRDLIV BYG

Samtidig peger interviewene på, at samarbejdet mellem kontor og mark fortsat kan styrkes gennem øget dialog og synlighed. Dette perspektiv genfindes i det interne spørgeskema, hvor flere medarbejdere fremhæver behovet for klarere og mere struktureret kommunikation på tværs af organisationen.

På baggrund af interview og spørgeskemabesvarelser er styrket kommunikation og tydeligere koordinering på tværs af organisationen identificeret som et prioriteret udviklingsområde for 2026. Indsatsen understøttes blandt andet gennem implementeringen af LEAN-principper med fokus på klarere rollefordeling, ansvar og informationsflow, jf. governance-afsnittet.

Arbejdet med talent og trivsel videreføres og systematiseres i 2026, herunder gennem en styrket struktur for udviklings- og trivselssamtaler.



M3 – MOTIVATION, MENING OG MÅL

2025 implementerede Nordliv Byg M3 (Motivation, Mening og Mål) som struktureret ramme for udviklings- og trivselssamtaler.

M3 er en samtalemodel, der understøtter strategisk talentudvikling og sikrer, at dialogen mellem leder og medarbejder tager afsæt i:

- individuel motivation
- oplevelse af mening i opgaverne
- tydelige mål og forventningsafstemning

Modellen bygger videre på arbejdet med Play Your Talent og integreres i virksomhedens eksisterende arbejdsgange. Formålet er at styrke kvaliteten af udviklingssamtaler og sikre, at dialogen skaber reel værdi for både medarbejder og organisation.

I 2025 blev der:

- indført faste MUS-samtaler
- gennemført en ekstra M3-samtale med fokus på trivsel og udvikling

Fra 2026 systematiseres indsatsen yderligere gennem tre årlige trivselssamtaler, herunder én årlig MUS-samtale. Formålet er at sikre kontinuerlig ledelsesdialog, tidlig identifikation af udfordringer samt løbende opfølgning på motivation, trivsel og performance.

Mens M3 understøtter den løbende trivsel og udvikling for alle medarbejdere, har Nordliv Byg i 2025 samtidig iværksat en særskilt struktureret indsats for lærlinge gennem etableringen af Lærlingeakademiet.

LÆRLINGE OG ANSVARLIG UDVIKLING

Lærlingeindsatsen er en vigtig del af Nordliv Bygs sociale arbejde og virksomhedens langsigtede fokus på at udvikle og fastholde kvalificeret arbejdskraft inden for kontor- og erhvervsbyggeri.

I 2025 tog vi initiativ til at samle og strukturere lærlingeindsatsen gennem etableringen af Lærlingeakademiet. Formålet er at skabe tydeligere rammer for faglig og personlig udvikling samt at styrke lærlingenes oplevelse af involvering og tilknytning til virksomheden.

Lærlingeakademiet kombinerer faglig sparring, mentorordning og fællesskabsorienterede aktiviteter. Der er etableret en særskilt mentorordning for lærlinge, som sikrer løbende dialog, forventningsafstemning og støtte i hverdagen.

Som en del af det første forløb i 2025 blev der gennemført både faglige aktiviteter og sociale arrangementer med fokus på relationer og sammenhold. Initiativerne bidrager til at skabe et trygt læringsmiljø, hvor lærlingene føler sig som en del af fællesskabet.

Interview med en lærling hos Nordliv Byg understøtter oplevelsen af et inkluderende og udviklende miljø. Interviewpersonen fremhæver blandt andet, at han blev taget godt imod fra start og oplever en kultur præget af respekt og

tydelig rollefordeling: "Jeg har altid været glad for at være hos Nordliv Byg... Når man kommer med gode input, bliver man hørt."

Interviewet med lærlingen peger desuden på, at virksomhedens ansvarlige tilgang styrker motivationen for at fortsætte i virksomheden efter endt uddannelse.

I 2026 videreudvikles indsatsen med øget struktur og flere faste aktiviteter, så lærlingeindsatsen gradvist styrkes og forankres yderligere i organisationen.



**JEG HAR ALTID VÆRET
GLAD FOR AT VÆRE HOS
NORDLIV BYG (...) NÅR
MAN KOMMER MED
GODE INPUT, BLIVER
MAN HØRT.**



– LÆRLING HOS NORDLIV BYG



FÆLLESSKAB OG RELATIONER

Nordliv Byg har i 2025 arbejdet målrettet med at styrke relationer og samarbejde – både internt i organisationen og eksternt i værdikæden. Indsatsen har haft karakter af en løbende bevægelse gennem året fra vidensdeling og fælles retning til

styrket fællesskab og samarbejde.

Initiativet understreger Nordliv Bygs ambition om at bidrage aktivt til vidensdeling og samarbejde frem for siloer i værdikæden.

SAMARBEJDE I VÆRDIKÆDEN

Året blev afsluttet med et socialt julearrangement for underleverandører. Formålet var at styrke relationerne, skabe uformel dialog og orientere om retningen for 2026.

Ved at samle samarbejdspartnere i et fælles forum styrkes samarbejdsklimaet og den gensidige forståelse på projekterne.

FÆLLES OPLEVELSER OG INTERN KULTUR

Som en del af arbejdet med at styrke relationer og samarbejde på tværs af organisationen gennemførte Nordliv Byg en fælles tur til Hamborg samt en vandretur i Østrig. Forløbene havde fokus på at opbygge tillid, styrke den interne dialog og skabe stærkere relationer mellem medarbejdere og ledelse uden for den daglige driftsramme.

De fælles oplevelser bidrog til øget gensidig forståelse, styrket sammenhold og et mere tillidsbaseret samarbejde i hverdagen. Indsætterne understøtter virksomhedens ambition om at arbejde aktivt med trivsel, fællesskab og en robust

samarbejdskultur. Aktiviteterne ses som et supplement til den løbende kultur- og talentudvikling og indgår som en del af virksomhedens forebyggende arbejde med trivsel og fastholdelse.

Begge arrangementer bidrog til

- styrket tværgående dialog
- øget arbejdsglæde
- tættere relationer mellem medarbejdere

Sommerfest og julefrokost har ligeledes understøttet den interne kultur og sammenhængskraft.



SAMLET VURDERING

2025 har været præget af konsolidering og systematisering af den sociale indsats. Nordliv Byg har bevæget sig fra værdiforankret kultur til dokumenteret og ledelsesforankret praksis.

Den sociale dimension er kendetegnet ved:

- Høj arbejdssikkerhed
- Lavt sygefravær
- Stabil kerneorganisation
- Datadrevet trivsel
- Struktureret ledelsesdialog
- Aktiv investering i kompetenceopbygning og relationer

Arbejdet understøtter virksomhedens værdier om faglighed og forpligtelse og bidrager til organisatorisk robusthed og langsigtet bæredygtighed.

GOVERNANCE





ANSVAR, STYRING OG TRANSPARENS

LEDELSESANSVAR OG BESLUTNINGSTRUKTUR

Det overordnede ansvar for ESC er forankret hos ledelsen og den udpegede ESC-ansvarlige. ESC indgår som fast punkt på månedlige ledelsesmøder, hvor mål, KPI'er og fremdrift vurderes og prioriteres.

For 2026 er der fastlagt strategimål og målepunkter, som danner grundlag for opfølgning og ressourcetilprioritering. Beslutninger vedrørende væsentlige

ESC-forhold træffes i ledelsen på baggrund af dokumenteret datagrundlag.

Ekstern strategisk sparring er tilknyttet for at understøtte proces, struktur og målopfølgning. Ansvar og beslutningskompetence forbliver forankret i ledelsen.

POLITIKKER OG COMPLIANCE

Nordliv Byg har en Code of Conduct, som fastlægger forventninger til ansvarlig adfærd og samarbejde.

I 2026 formaliseres og udbygges den politiske ramme med:

- Antikorruptionspolitik
- Arbejdsmiljøpolitik
- Retningslinjer for ansvarlig leverandøradfærd

Formålet er at sikre tydelige standarder, ensartet praksis og dokumentation af virksomhedens etiske og lovmæssige forpligtelser.

Governance-arbejdet har samtidig omfattet en styrkelse af den interne struktur og organisering. Der er arbejdet systematisk med at skabe større klarhed og orden i virksomheden gennem tydeligere kontraktgrundlag, udarbejdelse af flow-skemaer for centrale processer samt præcisering af roller, ansvar og rettigheder.

Denne strukturelle oprydning bidrager til øget transparens, bedre beslutningsgrundlag og en mere robust organisation.

LEVERANDØRSTYRING OG VÆRDIKÆDE

I 2025 har Nordliv Byg implementeret et internt leverandørratingsystem. Leverandører vurderes på kvalitet, samarbejde og ESG-relaterede parametre.

Vurderingerne indgår i udvælgelse og evaluering af samarbejdspartnere og anvendes som grundlag for dialog om forbedringer og krav.

Kravene til dokumentation og transparens i værdikæden forventes gradvist skærpet i takt med virksomhedens udvikling.

Underleverandører bedømmes på følgende parameter: **Faglig kvalitet, tidsstyring, økonomi, samarbejde & kommunikation, tilgængelighed, sikkerhed & orden, ESG, fleksibilitet & stabilitet.**

Ud fra dette, kan der laves en sammenlignelig vurdering af hvilke UE'ere der gør det godt og hvem der måske skal have lidt hjælp. Og ud fra tallene kan vi jo tage en dialog for hvordan de kan løfte deres tal og blive endnu bedre. Vi er ikke interesseret at dunke dem oven i hovedet men hjælpe dem. Det er et samarbejde som skal være så godt, som det er muligt.

Målet er, at vi udvikler os sammen med vores underentreprenører. Når de bliver bedre, bliver vi bedre. Det er sådan, vi skaber stærke projekter, god økonomi og et fælles fokus på kvalitet, sikkerhed og bæredygtighed.

Det er udarbejdet for at skabe dialog og løfte hinanden på tværs

PROCESFORBEDRING – LEAN

Introduktionen af LEAN som fælles arbejds- metode skal sikre ensartede arbejdsgange, tydelig ansvarsplacering og systematisk opfølgning.

Arbejdet blev indledt i 2025 med en fælles workshop og metodeintroduktion. I 2026 imple-

menteres LEAN med ekstern rådgiverstøtte og integreres i projekter og ledelsesarbejde.

LEAN understøtter governance ved at skabe klarere beslutningsprocesser, bedre planlægning og reduceret spild i både tid og ressourcer.

DIGITAL UNDERSTØTTELSE OG DATASTYRING – SAMARBEJDE MED LÖFT

I 2025 har Nordliv Byg indledt samarbejde med LÖFT for at styrke den digitale understøttelse af ESC-data.

Formålet er at:

- sikre ensartet registrering af CO₂- og materialedata
- skabe sammenhæng mellem projektstyring og ESC-rapportering
- gøre dokumentation tilgængelig og anvendelig for projektledere

LÖFT skal understøtte en systematisk datapraksis, hvor registrering og opfølgning integreres i den daglige projektledelse.

Dermed bevæger virksomheden sig fra aktivitetsbaseret rapportering til effektbaseret styring, hvor data anvendes aktivt i ledelsesmæssige beslutninger og sammenligning på tværs af projekter.

Derudover anvender Nordliv Byg kalkulationssystemet Sigma til tilbudsregning og projektkalkulation. Systemet giver overblik over materialemængder og estimerede mandskabstimer pr. konstruktion og understøtter en struktureret og ensartet beregningspraksis i tilbudsfasen.

I 2026 forventes systemet at få en større strategisk betydning i takt med øget anvendelse og integration i projektstyringen. Målet er, at Sigma i højere grad skal understøtte ressourceplanlægning, styrket datagrundlag og mere systematisk opfølgning på projekternes økonomi og forbrug



TRANSPARENS OG ORGANISATORISK UDVIKLING

ESC-data dokumenteres og indgår i den løbende ledelsesmæssige opfølgning.

I takt med virksomhedens vækst arbejdes der med at styrke den overordnede governance-struktur, herunder en udvikling af bestyrelsens strategiske rolle.

Etableringen af nyt hovedkontor ses som en organisatorisk mulighed for at samle funktioner, understøtte samarbejde og skabe mere sammenhængende drift.

I 2025 har Nordliv Byg konsolideret sit governance-arbejde gennem tydelig ansvarsplacering, formalisering af politikker, leverandørstyring og styrket datagrundlag.

Arbejdet fortsætter i 2026 med implementering af LEAN, videreudvikling af politikker og øget integration af digitale styringsværktøjer.

ESC er forankret i ledelsens beslutningsprocesser og indgår som en integreret del af virksomhedens strategiske udvikling.



NORDLIV BYGS ESG-ARBEJDE HAR UDVIKLET SIG TRIN FOR TRIN.

2023–2024 var præget af læring, opbygning af forståelse og etablering af retning gennem kultur og værdier.

2025 blev året, hvor struktur, systemer og ansvarsplacering blev konsolideret og forankret i ledelsen.

2026 markerer næste skridt. Arbejdet bevæger sig i stigende grad mod en mere datadrevet og målbaseret tilgang, hvor indsats dokumenteres og følges op gennem faste målepunkter og ledelsesmæssig opfølgning. Med styrket governance og digitale værktøjer bevæger virksomheden sig fra indsats til dokumenteret effekt — og fra ambition til målbar fremdrift.

Flytningen til nyt hovedkontor i begyndelsen af 2026 er samtidig et synligt tegn på virksomhedens udvikling. De nye rammer skal danne grundlag for stærkere samarbejde, bedre arbejdsmiljø og en mere professionel organisering i takt med virksomhedens vækst. Det er en milepæl, vi ser frem til – ikke blot som en fysisk flytning, men som starten på et nyt kapitel i Nordliv Bygs udvikling.

Organisationen udvikler sig løbende i takt med væksten – i kompetencer, sammensætning og professionalisering – og vi glæder os til at fortsætte arbejdet med at styrke både kulturen og strukturen i virksomheden.

ESG er ikke et særskilt projekt, men en integreret del af den måde, Nordliv Byg driver og udvikler sin forretning på.

Udviklingen fortsætter – og vi glæder os til det næste skridt.





NORDLIV
BYG

**FOR NORDLIV BYG
HANDLER ESG IKKE
OM AT TILFØJE ET
EKSTRA LAG TIL
FORRETNINGEN,
MEN OM AT STYRKE
DEN MÅDE, VI
ALLEREDE DRIVER
DEN PÅ.**

NORDLIV BYG

NORDLIV BYG A/S
Buddinge Hovedgade 205
2860 Søborg

CVR: 3669 4823
info@nordlivbyg.dk

nordlivbyg.dk

KONTAKT

Hos Nordliv Byg ser vi ESC som en løbende udviklingsproces, hvor ansvar, transparens og samarbejde er centrale elementer. Vi arbejder kontinuerligt med at styrke vores indsatser og dokumentation på tværs af miljø, sociale forhold og ansvarlig ledelse. Har du spørgsmål til rapporten eller ønsker dialog om vores ESC-arbejde, er du altid velkommen til at kontakte os.