

ImpactReport™

Nordliv Byg A/S

CVR DK36694823

Basis bæredygtighedsrapport

Baseret på FSRs ESG hoved- og nøgletal samt FNs Verdensmål

FSR's ESG-hoved- og nøgletaloversigt er anbefalet af Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer og Nasdaq Copenhagen. Hensigten er at harmonisere og standardisere nøgletal for bæredygtighed.

FNs Verdensmål er vedtaget af FN og skal frem til 2030 sætte kurs mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og planeten.

Rapporten viser fokus og status for vores arbejde med bæredygtighed via udvalgte nøgletal fra regnskabsåret 1/1 - 31/12 2023.

Rapporten indeholder ligeledes visioner, nye implementeringer og initiativer samt specifikke Verdensmål som indgår i Nordliv Byg bæredygtighedsstrategi for rapporteringsåret 1/1 - 31/12 2024. En vigtig ambition for rapporteringsåret 2024 er at afdække og identificere relevante data, så vi kan etablere et stærkere rapporteringsgrundlag, med udgangspunkt i ESRS-standarderne. På grund af manglende data har vi ikke kunne rapportere fuldt ud i denne rapport, men vi arbejder målrettet mod at forbedre vores datagrundlag i det kommende år.

Derudover er det en ambition at få afdækket data for virksomhedens scope 3-emissioner. Scope 3 omfatter alle indirekte drivhusgasemissioner, som opstår i værdikæden uden for virksomhedens direkte kontrol. For byggevirksomheder inkluderer disse emissioner fra indkøb af materialer, transport og affaldshåndtering samt andre aktiviteter, der er en del af værdikæden. Målet er at indhente mere præcise data om disse emissioner for bedre at kunne forstå og håndtere virksomhedens samlede miljøpåvirkning.

Vores værdier og visioner

Meningsfuldt byggeri

Nordliv Byg er en tømrer- og snedkervirksomhed, der ønsker at forme vores fremtidige forretningsstrategi med fokus på løsninger, der understøtter den bæredygtige udvikling, som branchen stræber efter at skabe. Vores vision er at integrere metoder og materialer, der tilstræber bæredygtighed i alle vores byggeprojekter. For at realisere denne ambition arbejder vi tæt sammen med en specialiseret rådgivningsvirksomhed, der vil hjælpe os med at udvikle en effektiv og grundig strategi. Vi ønsker at sikre, at vores løsninger er meningsfulde, troværdige og tilfredsstillende for både vores kunder og medarbejdere.

Vores værdier afspejler et ønske om at skabe mening for det enkelte individ såvel som for det kollektive. Vi bygger ikke blot bygninger, men skaber løsninger, der giver mening for den enkelte og for fællesskabet. Vi tror på en tilgang, hvor meningsfuldhed og sammenhængskraft binder fremtidens byggeplads sammen. Hos Nordliv Byg er alle med til at bidrage til en fælles mission om bæredygtighed, hvor hver enkelt medarbejder spiller en afgørende rolle i at opretholde vores fælles værdier.

Vores engagement og bidrag skal sikre, at vi sammen skaber en rød tråd mellem nutidens behov og fremtidens krav – en mission, der handler om at skabe løsninger, som ikke kun tjener os i dag, men også kommende generationer.

Miljø, energi og ressourcer

Nedenstående oplysninger vil baseres på estimater og landsdækkende gennemsnit, da vi i rapporteringsåret 2023 desværre ikke havde mulighed for at skaffe de eksakte data for henholdsvis energi- og vandforbrug i virksomheden. Det er en ambition og en del af Nordlivs strategi for næste regnskabsår at opbygge et stærkt datagrundlag generelt og specifikt på dette område, da det er en essentiel del af at kunne arbejde med miljø og minimere energiudledning og ressourceforbrug.

Energiforbrug

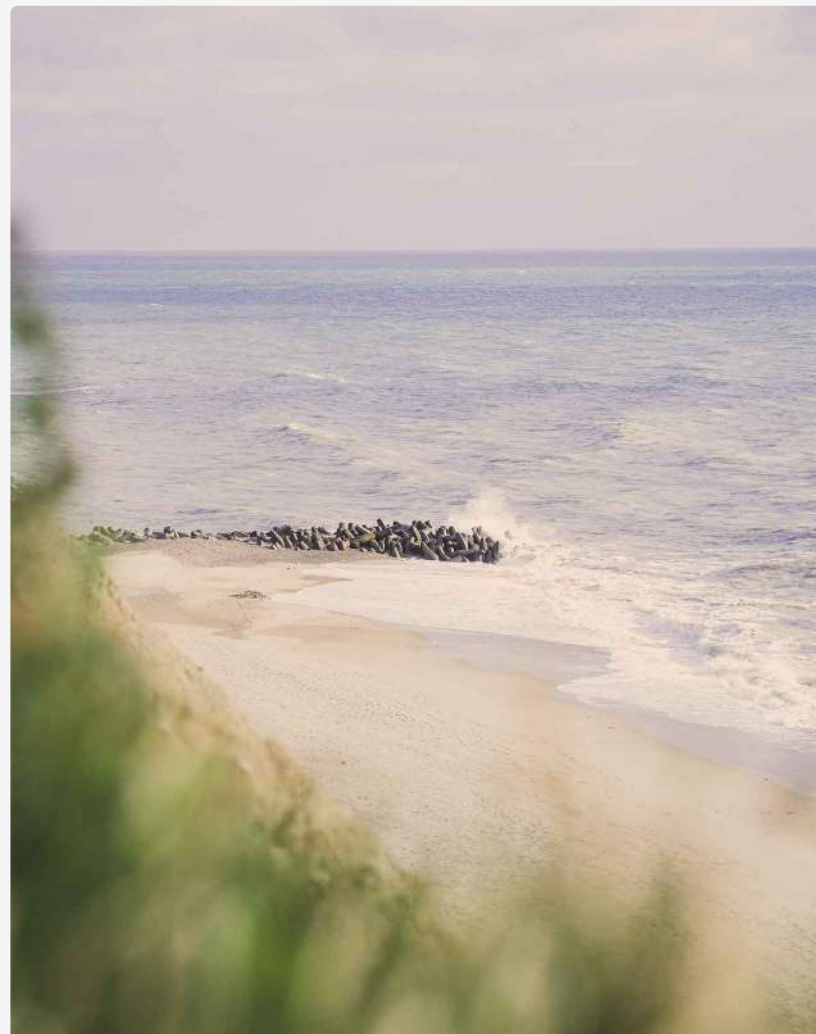
Grundet manglende data vil energiforbruget i 2023 være baseret på et estimat. Derfor vælger vi ikke at rapportere på scope 1 og scope 2, da vores energiforbrug og vandforbrug er baseret på beregnede estimater. Nordliv Byg kontor er et lejetlokale, hvor elforsyningen er en del af den samlede husleje. Det vurderes derfor, at der forbruges 277 kWh, som inkluderer både strøm og varme. Estimatet er baseret på beregningen: Prisen på vores forbrug * prisen per kWh.

Vandforbrug

Vandforbruget er ligeledes en del af huslejen og estimeres til 20 kubikmeter om året.

Forbrug af vedvarende energi

Grundet manglende oplysninger om energi- og vandforbrug har vi valgt at benytte Valifieds opgørelse over landsgennemsnittet på 42 % for vedvarende energi.



Energiforbrug

817

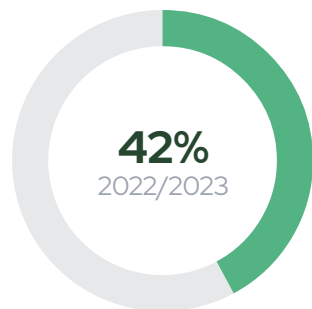
MJ
2022/2023

Vandforbrug

20,0

m³
2022/2023

Forbrug af vedvarende energi



Ledelsens beretning:

Nye tider i bygge branchen kalder på et øget fokus på nye implementeringer og praksiser i Nordliv Byg A/S

Nordliv Byg har en ambition om at implementere og udforske nye forretningsstrategier, der arbejder mod at minimere skade på miljøet og samfundet i det kommende regnskabsår 1/1 – 31/12 2024.

For at kickstarte denne rejse så effektivt som muligt har vi i sommeren 2024 ansat en ESG- og sustainability manager, der skal fungere som bæredygtighedskonsulent i virksomheden. Ansættelsen har til formål at identificere ESG-tilgange for forbedringer i virksomheden samt at udvikle og implementere bæredygtighedsstrategier og kommunikere disse til kunder og interessenter.

I rapporteringsåret 2024 vil der blive implementeret nye initiativer og praksisser som for eksempel:

Alle ansatte skal fra 1. september 2024 registrere deres arbejdsrelaterede kørsel.

I 2024 vil der blive påbegyndt udformningen af en miljøpolitik i samarbejde med et rådgivningsfirma. Miljøpolitikken vil på sigt blive kommunikeret til de ansatte. Derudover vil det fremgå af personalehåndbogen, at virksomheden ønsker at styrke arbejdsmiljøet gennem obligatorisk deltagelse i diverse workshops om bl.a. medarbejdertrivsel, konflikthåndtering og kommunikation på arbejdspladsen. Derudover vil der blive tilbudt workshops til leverandører,

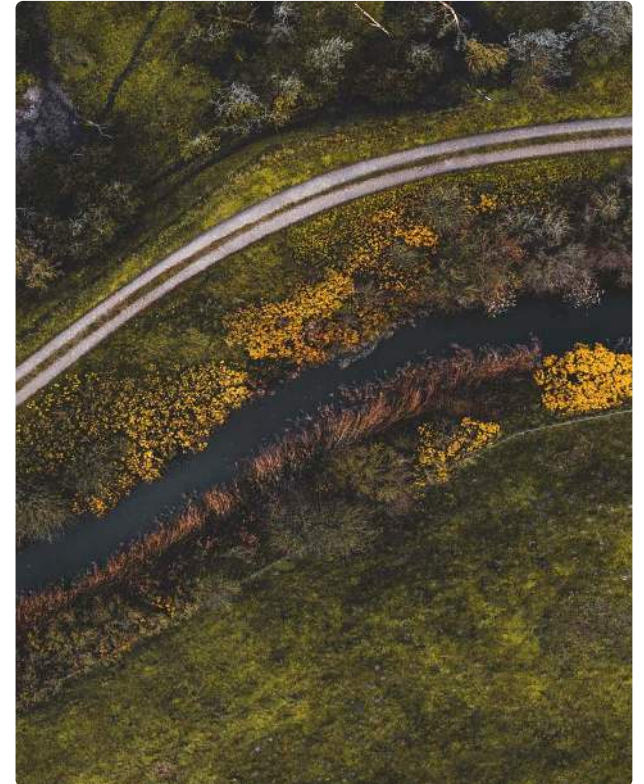
ansatte og samarbejdspartnere.

For at styrke fællesskabet, sundheden og trivslen blandt medarbejderne vil der blive igangsat en omfattende medarbejdertrivselsundersøgelse. Denne undersøgelse skal give indsigt i medarbejdernes tilfredshed med deres arbejdssituation, udviklingsmuligheder, nærmeste leder, egen afdeling, Nordliv Byg som organisation og den overordnede tilfredshed samt give mulighed for at tilføje forbedringsforslag til ledelsen. I 2024 vil Nordliv Byg også samarbejde med Play Your Talent om at øge indsigt i medarbejdertrivsel, motivation, succeser og færdigheder hos de ansatte i Nordliv Byg. Play Your Talent-appen måler de ansattes trivsel over tid, hvilket giver data, der kan sammenlignes med vores egen medarbejdertrivselsundersøgelse, som giver et øjebliksbillede af medarbejdertrivslen. Appen kan derfor også måle, om de sociale tiltag, der implementeres i virksomheden i løbet af perioden, reelt har en effekt på arbejdspladsen. Vi ønsker også at ansætte en ny medarbejder, der bl.a. skal fungere som en erfaren og kvalificeret mentor, der kan vejlede og støtte lærlinge gennem hele uddannelsesforløbet og bagefter. Mentoren bør have tid og ressourcer til at kunne give lærlingene den nødvendige opmærksomhed og støtte.

Ledelsens ansvar for at etablere, overvåge og fremme en transparent og etisk forretningskultur vil også blive styrket i 2024 gennem en ny Code of Conduct, som bliver yderligere beskrevet i nedenstående rapport. På den måde kan Nordliv Byg offentliggøre tydelige krav og politikker overfor interessenter og leverandører.

Derudover har vi en vision om, at alle kontoransatte i Nordliv Byg skal have indsigt i den nye agenda, der måtte præge virksomheden. Vi ønsker derfor at øge transparensen omkring disse nye forandringer gennem en ESG OneDrive-mappe, som er tilgængelig for alle kontoransatte.

Her kan man bl.a. finde forskellige rapporteringsdokumenter om bl.a. fremmøde ved bestyrelsesmøder samt klimaregnskaber på sigt.



Sociale forhold

Nordliv Bygs sociale ansvar er en central del af vores ESG-strategi, hvor vi fokuserer på at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere. Vi arbejder målrettet på at reducere sygefraværet med et fokus på arbejdsmiljøet og sikkerheden på byggepladserne. Vores indsats for at minimere antallet af anmeldte arbejdsulykker er en vigtig del af denne strategi, hvor vi løbende opdaterer og implementerer sikkerhedsforanstaltninger og uddanner vores medarbejdere. Desuden prioriterer vi at sikre, at alle vores ansatte er dækket af en kollektiv overenskomst, hvilket sikrer fair arbejdsvilkår og rettigheder. Medarbejderomsætningen overvåges nøje for at fastholde et stabilt og erfarent team, der kan levere høj kvalitet og sikre kontinuitet i vores projekter.

Sundhed og sygdom

Sygefravær

Flere af de langtidssygemeldinger der findes i rapporteringsåret 1/1-31/12 2023 tæller ikke med i det samlede sygefraværstallet nedenfor, da disse sygemeldinger er grundet private årsager, som ikke har haft en relation til deres arbejde i Nordliv Byg. Eksempelvis. længere ventet operationer, barsel eller tilskadekommen udenfor arbejdstiden. Vi tager naturligvis socialt ansvar ved at beholde og værdsatte medarbejdere trods deres fravær. Eksempelvis ønsker vi at støtte op om, at mandelige medarbejdere tager barsel. Den ikke arbejdesrelateret fravær udregnes ud fra et samlede antal fraværs timer på 935, som svarer til 124 dage i alt. Det svare til 6.8 sygefraværdsdage pr. medarbejder. I regnskabsåret, som ikke har været arbejdesrelateret.

Bygge- og anlægsbranchen er kendt for at være fysisk krævende, og derfor har vi i Nordliv Byg stort fokus på medarbejdernes sikkerhed og trivsel. Gennem deres ansættelse bliver de automatisk medlem af en fagforening, som tilbyder en omfattende sundhedsordning. Denne ordning omfatter bl.a. adgang til fysioterapi og andre vigtige sundhedsydelser, der hjælper vores ansatte med at forebygge og håndtere de belastninger, deres kroppe udsættes for i det daglige arbejde.

Nedenstående data er arbejdsrelateret fravær, som bestå af sygdom eller tilskadekommen på arbejdet. Barnets 1. sygedag indgår dog også. Den arbejdsrelateret fravær udregnes ud fra et samlede antal fraværs timer på 691,25 som svarer til 92 dage i alt i hele regnskabsåret. Det

svare til 5.1 sygefraværdsdage pr. medarbejder. I regnskabsåret, som har været arbejdesrelateret.

Anmeldte arbejdsulykker

Arbejdsulykker inkluderer også stress. Tallene omfatter leverandører, hvis ulykken sker på virksomhedens område. Arbejdsulykker dækker over hændelser som følge af farligt arbejde. Ulykker på arbejdspladsen, som ikke er arbejdsrelaterede, medregnes ikke. Eksempler på dette er trafikulykker på vej hjem fra arbejde eller epilepsi-anfald uden arbejdsrelation. Ulykker under arbejdsrelaterede rejser skal indregnes. Psykiske lidelser, herunder stress, betragtes som arbejdsrelaterede, hvis de frivilligt er oplyst af den berørte person og understøttes af en udtalelse fra en autoriseret sundhedsperson med relevant uddannelse og erfaring. Nordliv Byg har 1 anmeldt arbejdsulykke i 2023. Medarbejderen er tilbage på arbejde.

Arbejdeskultur

Vi har i år 2023 18 fuldtidsmedarbejdere ansat. Herunder 11 tømre svende, 3 lærlinge og 3 på kontoret. Direktør er Anders Kofoed Corder. Bestyrelsen består af Julie Kofoed Herløv Corder, Anders Kofoed Corder og Bent Kofoed Jørgensen.

Arbejds-kulturen i Nordliv Byg er først og fremmest præget af sociale komponenter såsom en stærk holdånd og et fællesskab, hvor samarbejde er essentielt. Dette hersker ikke kun internt i de forskellige medarbejderteams, men også på tværs af virksomheden. Vi mener, at et godt og robust samarbejde er vigtigt og afgørende for de daglige processer i virksomheden, så vi kan udføre vores opgaver korrekt og effektivt. Der er plads til, at de ansatte kan udvikle sig med frihed under ansvar, hvilket er vigtige værdier, som direktøren, Anders Kofoed Corder, understreger over for hver enkelt ansat. Det er vigtigt, at den enkelte medarbejder har friheden, fleksibiliteten og støtten til selv at blive inddraget i de

daglige processer og beslutninger.

Andel af ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst

Trods vores betydelige økonomiske fremgang går vi ikke på kompromis med arbejdstagernes vilkår og rettigheder, som er beskyttet gennem en overenskomst eller fagforening. Vi stræber dagligt efter at skabe et trygt, stabilt og professionelt arbejdsmiljø for alle ansatte, hvor økonomisk vækst går hånd i hånd med gode arbejdsvilkår.

Løn- og pensionsforhold er reguleret mellem Dansk Håndværk og 3F.

Medarbejderomsætning

At nedbringe medarbejderomsætningen er vigtigt for at skabe stabilitet og kontinuitet i en virksomhed.

For at minimere medarbejderomsætningen planlægger Nordliv Byg i rapporteringsåret 2024 blandt andet at igangsætte en mentorordning for lærlinge, som skal tilbyde støtte og hjælp fra erfarne medarbejdere til lærlingene. Nordliv Byg ønsker at tildele lærlingene en erfaren og kvalificeret mentor, der kan vejlede og støtte gennem hele uddannelsesforløbet og bagefter. Mentoren har tid og ressourcer til at kunne give lærlingene den nødvendige opmærksomhed og støtte, som kræves for at få en god opstart i virksomheden. Vi mener, at dette kan fremme medarbejdernes loyalitet, trivsel og en øget faglighed.

Der vil endvidere igangsættes en større spørgeskemaundersøgelse, der skal give indblik i medarbejdernes tilfredshed med virksomheden, egen enhed og generelle trivsel på arbejdspladsen. Her kan medarbejdere også tilkendegive feedback og generelle kommentarer eller forslag til forbedringer af forholdene i Nordliv Byg. Vi ønsker at involvere og investere i vores medarbejdere og lade dem føle, at deres mening tæller. Efteruddannelse, kurser og sociale arrangementer er også vigtige prioriteter i virksomheden, fordi vi ønsker at investere i vores medarbejders faglighed, kompetencer og trivsel.

Medarbejderomsætning**22,0**

%

2022/2023**Anmeldte
arbejdsulykker****1,00****2022/2023****Sygefravær****5,10**

Dage/FTE

2022/2023**Andel af ansatte der
er dækket af
kollektive
overenskomster****100**

%

2022/2023

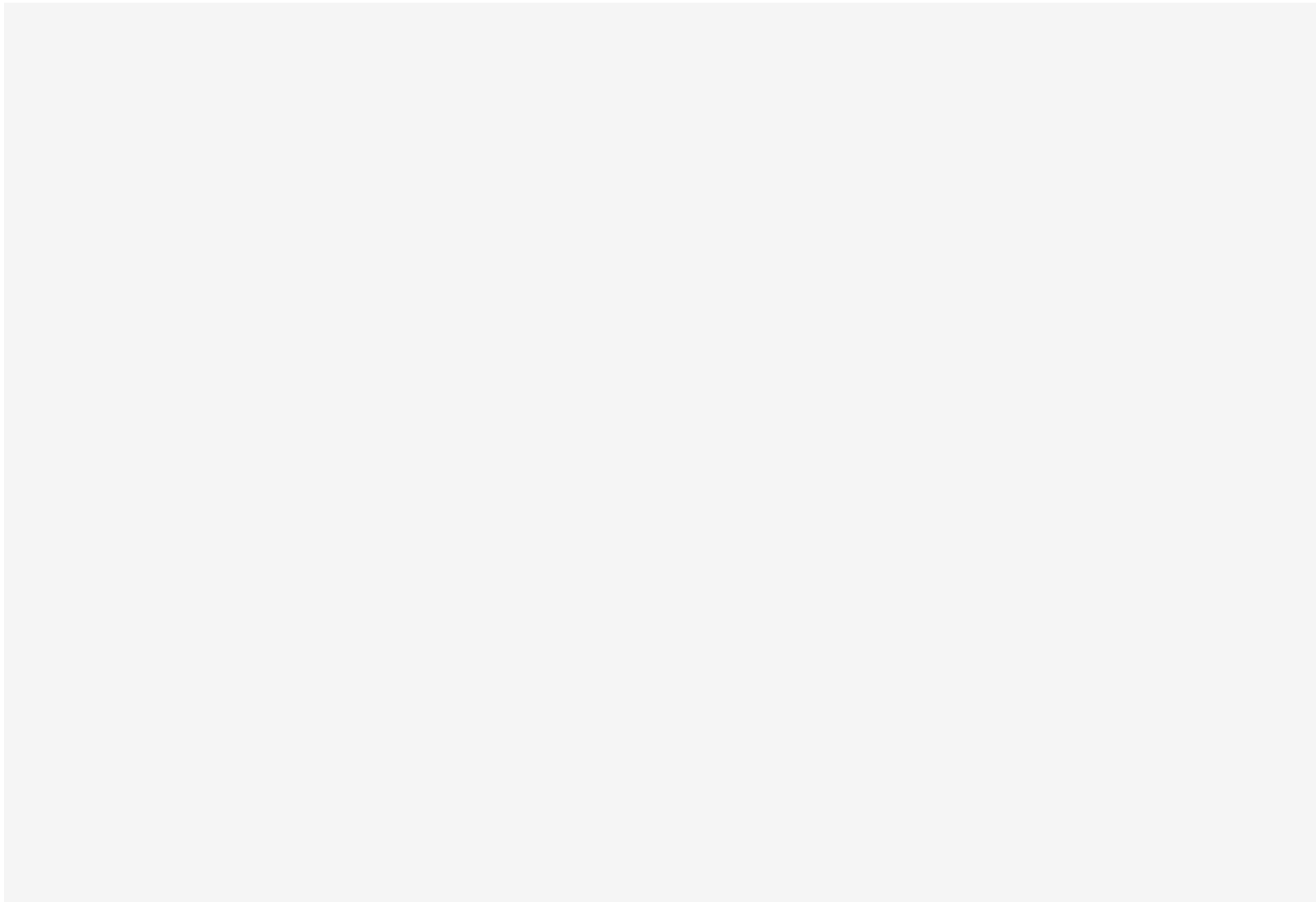
Prioritering af sociale arrangementer og sammenkomster i Nordliv Byg A/S

Vi prioriterer sociale arrangementer og sammenkomster for at styrke sammenholdet og fællesskabet på arbejdspladsen. I 2023 afholdt Nordliv Byg et fælles sommerarrangement med bl.a. Castellum Danmark og andre af vores samarbejdspartnere. Der blev serveret lækker og velsmagende mad fra Grillen Group i en food truck. Alt i alt var det en perfekt afrunding på sommeren i samvær med kolleger og gode samarbejdspartnere.





Medarbejdere og kønsdiversitet



Medarbejdere og kønsdiversitet

