

ESG

1/1 2024 -31/12 2024

rapport



Nordliv Byg A/S

Godkendt af direktør Anders Kofoed Corder
Udarbejdet af Emma Louise Aastrup, ESG Manager

Marielundsvej 46a
2730 Herlev
CVR: 36694823

INDHOLDSFORTEGNELSE	SIDE
Forord	3
Visioner og værdier	4
ESG-rapporten	5
1. 2024 fortalt i tal	6
2. Fremhævede organisatoriske og strategiske indsatser i 2024	7
3. FN's Verdensmål	8-10
4. ESG Nøgletal	11
4.1 <i>Environment</i>	12
Indsatser og fremskridt i 2024	13
Mål for rapporterings året 2025	14
4.2 <i>Social bæredygtighed</i>	15
Egen arbejdsstyrke: Generelle karakteristika	16
Medarbejdertrivselsundersøgelse:	17-18
1.0 Team tilfredshed	19
1.1 Team tilfredshed	20
1.2 Team tilfredshed	21
2.0 Arbejdsglæde: Et sundt arbejdsmiljø	22
3.0 Medarbejderloyalitet	23
4.0 Arbejdsgang	24
4.1 Arbejdsgang	25
Egen arbejdsstyrke: Sikkerhed	26
Egen arbejdsstyrke: Sundhed	27
Egen arbejdsstyrke: Trivsel	28-29
Egen arbejdsstyrke: Uddannelse	30
Egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 1.0	31
Egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 1.1	32
Egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 2.0	33
Mål for rapporterings året 2025	34
4.3 <i>Governance</i>	35-36
Code of Conduct	37-41
Mål for rapporterings året 2025	42
Bilag 1 – Anvendt regnskabspraksis	43
Environment	43
Social bæredygtighed	44
Governance	44

Forord

Nordliv Byg er en tømrer- og snedkervirksomhed, der blev etableret i 2015. I 2024 har virksomheden 20 ansatte og hovedkontor i Herlev Kommune. Nordliv Byg blev stiftet af Anders Kofoed Corder, som også fungerer som direktør i dag.

Vores ambition er klar: vi vil være mere end en succesfuld tømrervirksomhed. I Nordliv Byg ser vi bæredygtighed som en hjørnesten i vores vækststrategi. Vi ønsker at kombinere økonomisk vækst med ansvarlighed over for klima, miljø, og vores medarbejdere.

Vi er kun i begyndelsen af vores rejse mod at skabe en fremtid med mindre klimaaftryk fra det byggede miljø, samtidig med at vi sikrer en tryk og attraktiv arbejdsplads for vores medarbejdere. Vi er overbeviste om, at dette er vejen frem for byggebranchen. I denne ESG-rapport præsenterer vi vores indsatsområder og ambitioner for 2024.



Visioner og værdier

Vores første skridt mod meningsfulde byggerier og renoveringer

Nordliv Byg har med ydmyghed taget de første skridt mod at tilpasse vores arbejde til en mere ansvarlig tilgang i byggebranchen. I sommeren 2024 begyndte vi vores rejse med ESG, og selvom starten har været udfordrende, ser vi tilbage med stolthed over det, vi har opnået indtil nu. Det har krævet læring og tilpasning, men vi føler, at vi er kommet godt fra start.

Vores arbejde handler ikke kun om at opføre, renovere og nedrive kontormiljøer – det handler om at skabe løsninger, der virkelig fungerer for mennesker og virksomheder. Vi stræber efter at levere arbejde, der skaber værdi og giver mening for vores kunder, samtidig med at vi værner om vores eget team. Vi sikrer, at vores medarbejdere har de rette rammer, opgaver og støtte til at præstere deres bedste og opleve stolthed over det, vi skaber sammen.

Hos Nordliv Byg mener vi, at vi kun kan styrke branchen inden for ESG gennem samarbejde. Samtidig er vi klar over, at vi og vores medarbejdere spiller en afgørende rolle i at skabe denne kulturændring. Vi tager vores ansvar i værdikæden alvorligt og arbejder aktivt på at gøre en forskel gennem konkrete handlinger og stærke partnerskaber. Med fokus på læring, udvikling og dialog tager vi målrettede skridt mod en mere bæredygtig og ansvarlig fremtid for branchen.



ESG-rapporten

Denne ESG-rapport er blevet udarbejdet i 2024 & 2025, men rapportens indhold afspejler data for regnskabsåret 1/1-31/12 2024.

Rapportens regnskabsmetoder er bl.a. blevet udarbejdet ud fra platformen og det digitale værktøj Valified samt regnskabspraksis fra Erhvervsstyrelsen og Virksomhedsguiden.dk.

Gennem platformen Valified er specifikke ESG-hoved- og nøgletal blevet anbefalet af Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer og Nasdaq Copenhagen. Der er blevet benyttet en ESG-skabelon fra Virksomhedsguiden.dk udarbejdet af Erhvervsstyrelsens for de bedste bud på små og mellemstore virksomheders basale bæredygtighedsdokumentationer. Gennem begge kilder er der identificeret forskellige regnskabspraksisser for de pågældende data samt prioriteringen af rapportens indhold.

Rapporten viser fokus og status for vores arbejde via udvalgte nøgletal fra regnskabsåret 1/1 - 31/12 2024. Men rapporten indeholder ligeledes visioner, nye implementeringer og initiativer samt specifikke FN Verdensmål som indgår i Nordliv Byg bæredygtighedsstrategi.

Det er en ambition for rapporteringsåret 2025, at få afdækket og identificeret data for de ESRS-standarder, som grundet manglende data ikke kan rapporteres på i denne rapport. Derudover, er det en ambition i 2025 at identificere og afdække data i virksomhedens scope 3.

1. 2024 fortalt i tal

I 2024 fortsatte Nordliv Byg sin positive udvikling med en stærk økonomisk performance og vækst, understøttet af en omfattende portefølje. Denne portefølje afspejler virksomhedens evne til at levere kvalitet og sikrer samtidig en stabil indtægtskilde og langsigtet robusthed.



20 medarbejdere i alt



95 kunder i alt

Nordliv Byg som en af de 1000 mest succesfulde virksomheder i Danmark i 2024

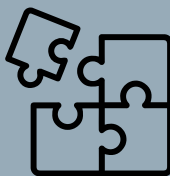


Vi er utroligt stolte over at være blevet anerkendt som en af de 1000 mest succesfulde virksomheder i 2024 af Spar Nord og BDO.

Denne ære er et resultat af de stærke finansielle præstationer, vi har opnået gennem årene. Bag dette ligger hårdt arbejde, engagement og en passion for det, vi laver hver dag. Denne milepæl motiverer os til at fortsætte med at levere høj kvalitet og skabe værdi for både kunder og samarbejdspartnere.

En stor tak til alle, der har været en del af vores rejse – vi glæder os til at bygge videre på denne succes og skabe endnu større resultater sammen!

2. Fremhævede organisatoriske og strategiske indsatser i 2024



Styrkelse af ESG-indsatsen

I 2024 har vi investeret i en studentermedhjælper og en fuldtidsmedarbejdere, der udelukkende arbejder med ESG. Dette team er ansvarligt for at integrere og drive initiativer inden for arbejdsmiljø, ressourceoptimering og rapportering, der understøtter vores langsigtede strategiske mål.

Arbejde med FN's Verdens mål

I 2024 bruger vi FN's Verdensmål som et strategisk valg i Nordliv Byg for at fremme bæredygtighed, forbedre arbejdsforhold, sikre kvalitetsuddannelse og støtte ansvarligt forbrug og produktion. Dette er en central del af virksomhedens målsætninger.

Strategisk samarbejde med konsulent huset Transition

I 2024 har vi indgået et samarbejde med Transition, et konsulenthus specialiseret i ESG, for at styrke vores strategiske indsats inden for bæredygtighed. Transition hjælper os eksempelvis med at navigere i det regulatoriske landskab, kvalitetssikre vores ESG-rapporter og udvikle idéer til fremtidige investeringer.

3. FN's Verdensmål

Hos Nordliv Byg har vi store ambitioner for 2024. Vi ønsker at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle trives, samtidig med at vi fokuserer på kvalitetsuddannelse, gode arbejdsvilkår og økonomisk vækst. Det betyder meget for os at tage ansvar – både for samfundet og for de ressourcer, vi bruger – ved at fremme ansvarlig produktion og forbrug. Fra midten af 2024 vil vi aktivt arbejde med at implementere FN's verdensmål, som du kan læse mere om nedenfor.



Indsats i praksis

MÅL 12

Reducere

- Madspild i frokostordninger.
- Mængden af affald gennem et modulopbygget affaldssorteringssystem.
- Ineffektiv affaldshåndtering på byggepladsen og kontoret.



Øge

- Ansvarlig affaldssortering blandt medarbejdere, både på kontoret og byggepladsen.
- Medarbejderes viden og kompetencer inden for ansvarligt forbrug og affaldshåndtering.
- Kommunikation af bæredygtighedsinitiativer til interessenter og kunder.
- Bedre indsigt og analyse af egen værdikæde.

MÅL 8

Reducere

- Reducere unødvendige omkostninger uden at gå på kompromis med kvaliteten.



Øge

- Vi ønsker at øge produktiviteten og væksten i virksomheden ved at anvende innovation og teknologiske værktøjer, der optimerer ressourceeffektiviteten på hvert enkelt projekt.

Indsats i praksis

Reducere

- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Medarbejderomsætning

MÅL 3



Øge

- Fokus på fællesskab og trivsel
- Fællesskabet i hele organisationen - mellem byggepladsen og kontoret.
- Sikkerhed
- Talentudvikling

Reducere

- Styrke medarbejdernes kompetencer gennem workshops
- Skabe muligheder for vidensdeling i vores værdikæde

MÅL 4



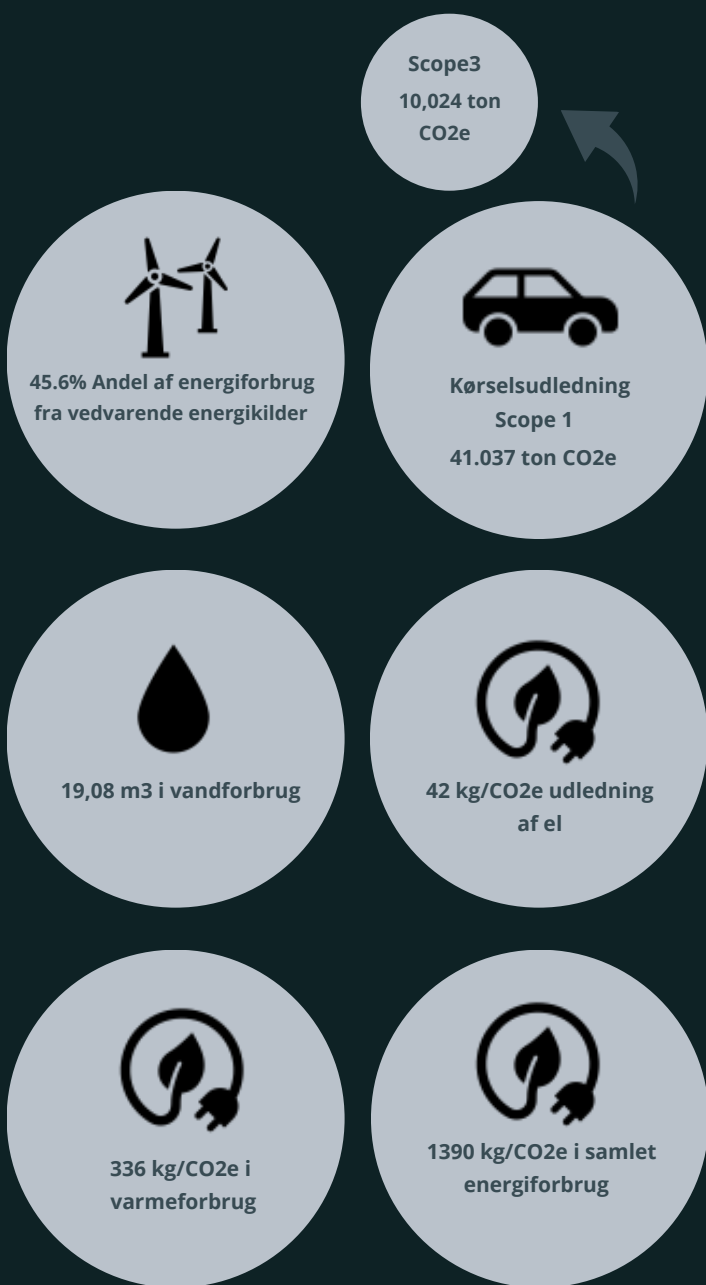
Øge

- Udbud af medarbejder workshops
- Efteruddannelse
- Viden om sikkerhed
- Viden om ESG

4.0 ESG Nøgletal 2024



4.1 Environment



I rapporteringsåret 2024 har vi gennemført flere forbedringer på kontoret, herunder mere omfattende affaldssortering og tilføjelsen af en smart fugl fra Birdie. Fuglen aflæser løbende luftkvaliteten i kontormiljøet og giver besked, når det er tid til at lufte ud, så vi kan sikre et sundt indeklima.

Derudover har vi kortlagt data for vores scope 1 og 2-emissioner og skabt overblik over virksomhedens affaldsmængder. En gennemgang af vores kørselsregnskab har desuden ført til beslutningen om at sælge fire biler for at reducere vores samlede miljøpåvirkning.

På strategisk plan har vi i 2024 etableret et dedikeret ESG-team, som driver vores indsats fremad, implementerer mål og initiativer samt overvåger og rapporterer vores resultater. Dette afspejler vores fokus på at reducere miljøpåvirkningen og optimere vores processer.



Indsatser og fremskridt i 2024

Visioner og initiativer på vej mod realisering i 2025

- Implementering af Lean-Construction
- Opdatering af miljøpolitikken i personale håndbogen

I vores bæredygtighedsstrategi for 2024 var målet at implementere Lean-Construction arbejdsmetoden og opdatere personalehåndbogen med bæredygtige guidelines og værdier. Selvom vi ikke er helt i mål, forbliver det en central del af vores vision.

Oprettelse af et ESG-team



I juni tiltrådte vores første ESG-medarbejder med fokus på strategi, målsætninger og kommunikation i forhold til ESG. I december blev en ny ESG-medarbejder ansat som bindeled mellem ESG-teamet og byggepladserne, med særlig vægt på implementering af miljømæssige del af ESG. Vedkommendes baggrund som tømrer og videreuddannelse inden for bæredygtighed i byggeriet understøtter vores indsats inden for rapportering og implementering af E (miljø).



37,61 kg madaffald



4,41 kg plastaffald



89,57 kg pap/papiraffald



786,37 kg pap/papiraffald



917,96 kg samlet affald

Opnåede visioner og realiserede Initiativer i 2024

Data for scope 1 & 2 er blevet identificeret

- El, vand & varme.
- Kørselsregnskab.

Ansættelse af 2 ESG-medarbejdere

- Oprettelse af et ESG Team.

Implementering af et transport regnskab

- Afspejler identifikation af udledning i virksomhedens scope 1.
- Overblik over hvilke biler som bruges, og salg af biler der ikke bruges.

Implementering af udvidet affaldssortering på Nordliv Bygs kontor

- Afspejler virksomhedens indirekte udledninger og dermed scope 3.

Nordliv Bygs fremtidige arbejdsprocesser og visioner



ESG-workshop: Fokus på miljøvenlige arbejdsgange

I december 2024 gennemførte Nordliv Byg en succesfuld ESG-miljø-workshop med fokus på at analysere de nuværende arbejdsgange og lægge grundlaget for at finde og implementere løsninger, der fremmer mere effektive og miljøvenlige metoder. Workshopen blev faciliteret af ESG Manager Emma Louise Aastrup i samarbejde med ESG-medarbejder Jesper Kudahl og Transition ApS.

Et centralt formål med workshopen var også at inddrage medarbejderne så meget som muligt i processen. Da det er medarbejderne, der udfører arbejdet og har førstehåndskendskab til de udfordringer, de står med, er det afgørende at trække på deres erfaringer og perspektiver, når man skal identificere forbedringspotentialer. I starten af 2025 blev det næste hold af medarbejdere indkaldt til workshopen for at sikre, at de nye tankegange blev forankret bredt i organisationen og kunne anvendes på tværs af projekter.



Mål for rapporterings året 2025.

- Kortlægning og dataindsamling for 2025: Fokus på affaldsmængder fra byggepladserne samt CO₂-udledninger for materialer i virksomhedens scope 3.
- Kortlægning af CO₂-udledning fra underleverandørers materialer og andre udledninger.
- Strategiarbejde med Transition: Udvikling af pakked løsninger til kunder med udledningsdata. Udarbejdelse af internt udledningsværktøj (EPD) i samarbejde med Transition.
- Skifte dele af Nordliv byg's vognpark ud til el-drevne køretøjer.
- Afholdelse af flere medarbejderworkshops med fokus på miljø (E), identificering af udfordringer og forbedringspotentialer.
- Opdatering af miljøpolitik: Forbedring af personalehåndbogens afsnit om miljøpolitik. Implementering af Lean-filosofien i virksomheden.
- Søge funding: Ansøgning til SMV-programmet for Grønne Kompetencer.
- Afholdelse af stor vidensdelingsworkshop for kunder, bygherrer, leverandører og udførende: Med indslag fra Transition, direktøren for Dansk Håndværk Morten Frihagen, og Anders Lendager, Lendager Group.

4.2 Social bæredygtighed



De visioner og mål, vi satte i vores ESG-rapport for 2023, er blevet realiseret og implementeret med succes i Nordliv Byg. Blandt andet har vi gennemført en intern medarbejdertrivselsundersøgelse og introduceret Play Your Talent-appen, som bruges til at fremme talentudvikling, motivation og engagement. Appen har hjulpet vores medarbejdere med at udforske deres styrker og nå deres mål gennem interaktive øvelser og samarbejde.

I 2024 har vi desuden igangsat et inspirerende udviklingsforløb med Riff Strandlykke, life coach og kursusleder, der underviser i kommunikation, samarbejde, trivsel og personlig udvikling. Som en del af forløbet tilbyder vi en mentorordning, der støtter lærlinge i deres faglige og personlige udvikling.

For at styrke sikkerheden på arbejdspladsen har vi opdateret vores beredskabsplan i samarbejde med Dansk Håndværk. Dette sikrer, at alle medarbejdere er opdateret på gældende sikkerhedsprocedurer. Derudover har vi implementeret platformen Videovice i 2024, som på en innovativ og engagerende måde oplyser og uddanner medarbejdere om sikkerhed på byggepladserne.

Vi er stolte af de fremskridt, vi har gjort, og fortsætter med at fokusere på trivsel, udvikling og sikkerhed for vores medarbejdere.

Opnåede visioner og realiserede Initiativer i 2024

**Ansættelse af Life
Coach og mentor Riff
Strandlykke**

**Implementering af
Videovicer til
optimering af
sikkerheden i Nordliv
Byg**

**Offentliggørelse af
"Beredskabsplanen"
udarbejdet af Dansk
Håndværk**



Social bæredygtighed: Generelle karakteristika



20 Fastansatte
medarbejdere

Siden 2023 har Nordliv Byg fået 2 flere medarbejdere, som giver 20 fuldtidsmedarbejdere ansatte i 2024. I 2024 er der 11 tømrersvende, 3 lærlinge, 2 ESG medarbejdere og 3 ansatte på kontoret. Direktøren er Anders Kofoed Corder. Bestyrelsen består af Julie Kofoed Herløv Corder, Anders Kofoed Corder og Bent Kofoed Jørgensen.



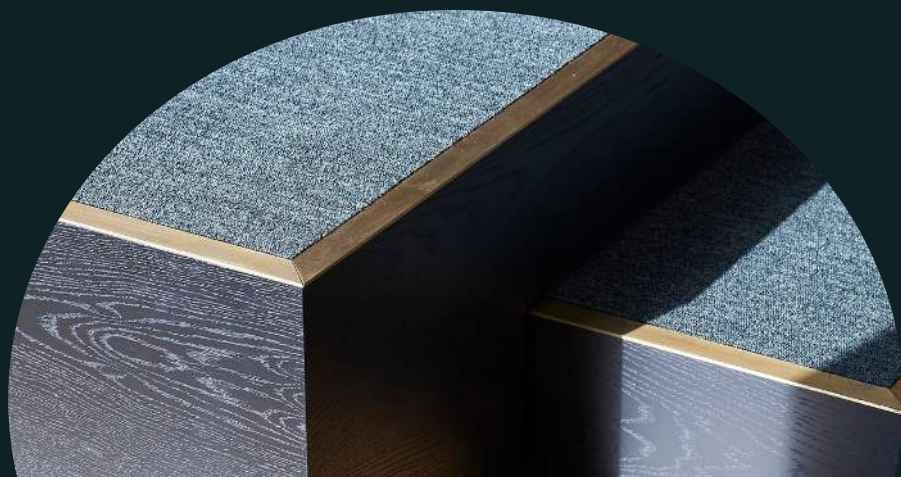
3 Lærlinge

Hos Nordliv Byg prioriterer vi kønsdiversitet i bestyrelsen, da vi mener at det styrker beslutningsprocesserne og skaber værdi. Som en del af en traditionelt mandsdomineret branche anerkender vi udfordringerne ved skæv kønsfordeling, som skyldes generelle rekrutteringsudfordringer.

Vi arbejder målrettet på at skabe en inkluderende arbejdsplads samt tiltrækker et bredere ansøgerfelt. Som led i denne indsats har vi ansat en kvindelig ESG-manager, der skal drive vores arbejde med bæredygtighed og ansvarlighed fremad.



19 mænd & 1
kvinde



Medarbejdertrivselsundersøgelse

I sommeren 2024 igangsatte Nordliv Byg en trivselsundersøgelse for medarbejderne. Alle ansatte blev inviteret til at deltage ved at besvare et detaljeret og dybdegående spørgeskema om deres trivsel og tilfredshed i forhold til deres team, nærmeste leder, arbejdsopgaver og Nordliv Byg som virksomhed.

Formålet med undersøgelsen var at give os indsigt i medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Samtidig ønskede vi at identificere, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet og styrke meningsfuldheden i det daglige arbejde. Vi tror på, at et stærkt samarbejde og en høj grad af sammenhængskraft er afgørende for at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle trives og føler sig værdsatte. Afslutningsvis havde medarbejderne mulighed for at komme med generelle kommentarer eller forslag til forbedringer. For at sikre ærlige og åbne svar var undersøgelsen fuldt anonymiseret.

Denne undersøgelse er en vigtig del af vores indsats for at skabe et bedre arbejdsmiljø og udvikle Nordliv Byg som arbejdsplads. Vi takker alle medarbejdere for deres tid og input, som vil hjælpe os med at tage værdifulde skridt fremad.

Undersøgelsen blev gennemført som et virtuelt spørgeskema, udsendt til alle medarbejdere i august 2024. Ud af alle medarbejdere som arbejdede i Nordliv Byg i august 2024 har 15 medarbejdere svaret. I de efterfølgende sider vil der blive præsenteret et udpluk af de væsentligste datapunkter i analysen.

Spørgeskemaet indeholdte 37 spørgsmål, inddelt i følgende temaer:

- **Team tilfredshed 1.0 - 1.2**
- **Arbejdsglæde: Et sundt arbejdsmiljø 2.0**
- **Medarbejderloyalitet 3.0**
- **Arbejdsgang 4.0 - 4.1**

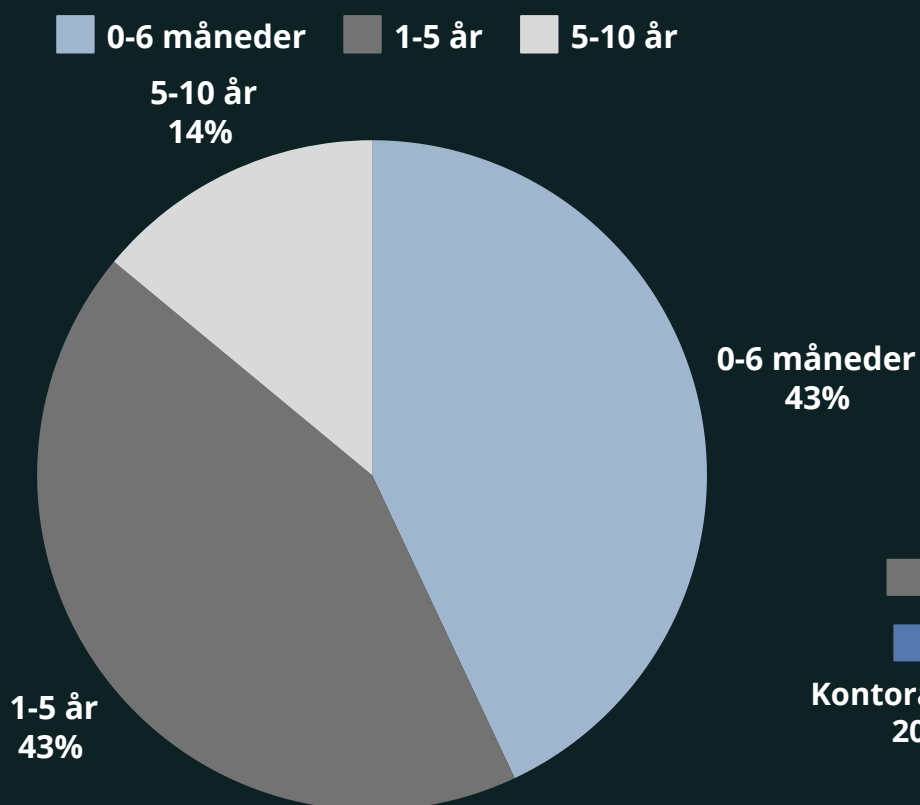


Medarbejdertrivselsundersøgelse

Fremhævet data

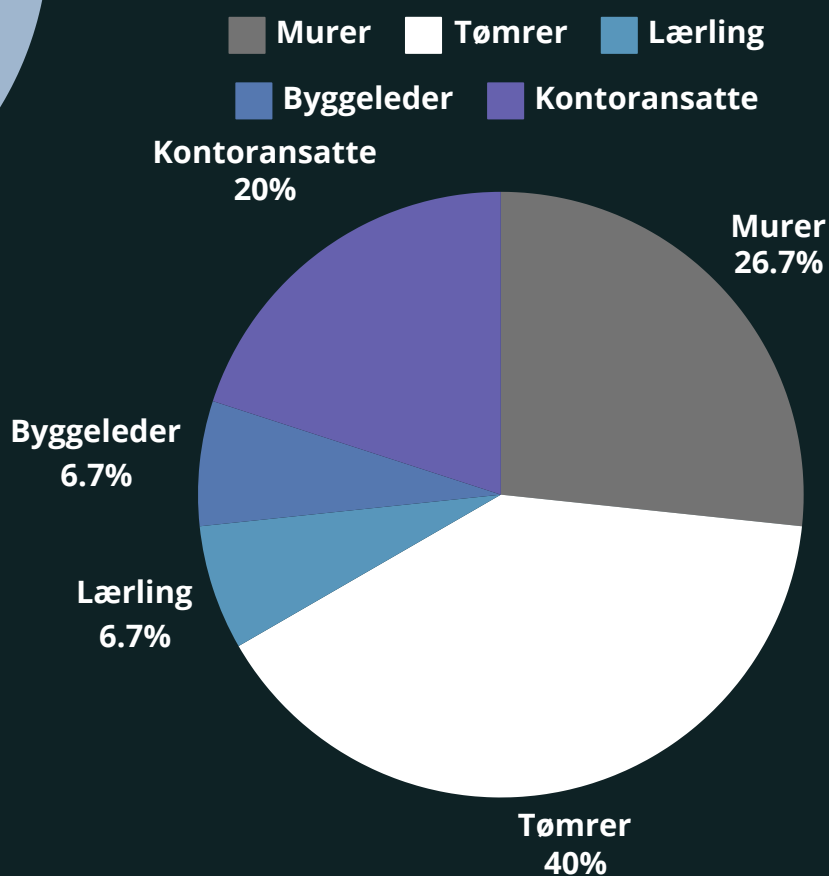
Medarbejdernes anciennitet i virksomheden

Medarbejderne repræsenterer 43% ansatte der har været i Nordliv Byg 0-12 måneder (6 personer), 43% har været i Nordliv byg 1-5 år (6 personer) og 14% har været i Nordliv Byg 5-10 år (2 personer). Alderen spænder fra 15 til 60 år.



Ræpresentation af medarbejdere i undersøgelsen

Medarbejderne der har deltaget i undersøgelsen repræsenterer 6 tømrer, 4 murer, 1 lærling 1 byggeleder samt 3 kontoransatte.



Team tilfredshed 1.0

"I mit team er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt mig og mine kollegaer"

Data viser, at 53,3% af medarbejderne er meget tilfredse med følelsen af sammenhold og fællesskab på arbejdspladsen, mens 40% er tilfredse. Samlet set indikerer dette, at langt størstedelen af medarbejderne oplever et positivt og stærkt fællesskab med deres kollegaer. Kun 6,7% placerer sig i kategorien "hverken eller", hvilket kan indikere mindre usikkerhed i enkelte teams, men generelt viser resultaterne en solid trivsel i relation til fællesskabet.



■ Meget tilfreds

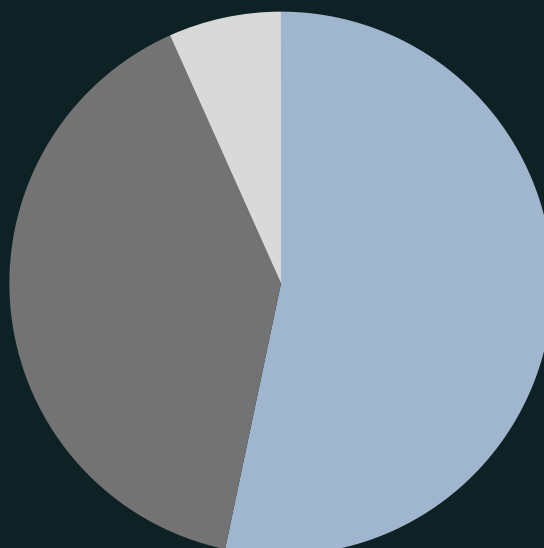
■ Tilfreds

■ Hverken eller tilfreds

Hverken eller tilfreds
6.7%

Tilfreds
40%

Meget tilfreds
53.3%



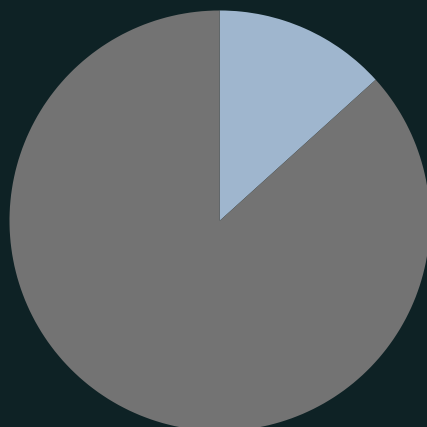
Team tilfredshed 1.1

"I mit team har vi et godt samarbejde med andre enheder"



■ Meget tilfreds
■ Tilfreds

Meget tilfreds
13.3%



Tilfreds
86.7%

Data viser, at 86,7% af medarbejderne er tilfredse med samarbejdet mellem deres team og andre enheder, mens 13,3% er meget tilfredse. Dette indikerer et højt niveau af tilfredshed og en stærk samarbejdskultur i virksomheden. Ingen medarbejdere placerer sig i kategorien "hverken eller", hvilket peger på, at samarbejdet mellem enheder fungerer godt og opfattes som en styrke i organisationen.

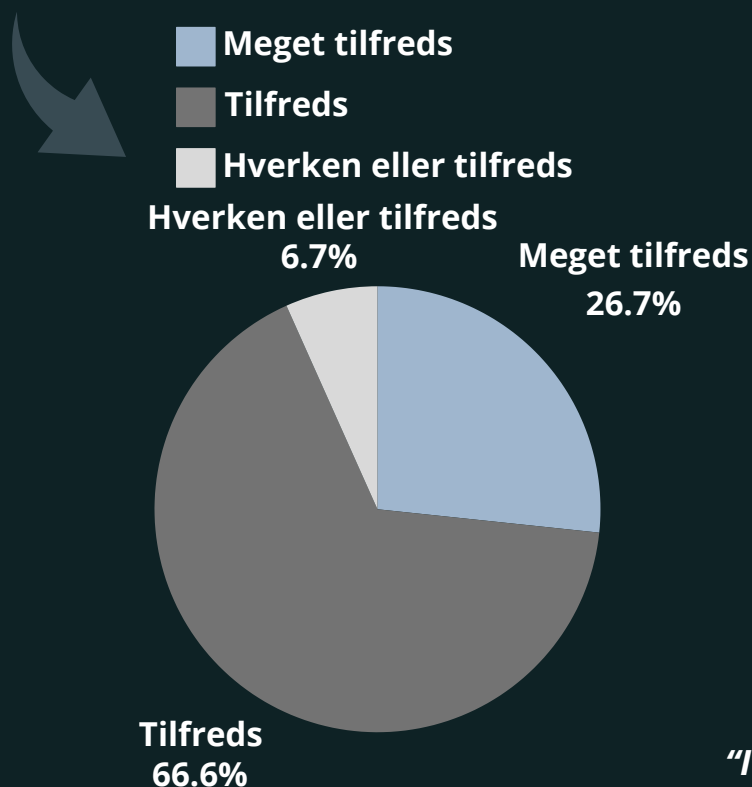
Sommerarrangement 2024: Fællesskab i fokus

Vi prioriterer sociale arrangementer for at fremme fællesskabet og styrke sammenhold blandt medarbejdere og samarbejdspartnere. Et højdepunkt i juni 2024 var vores sommerarrangement, hvor Grillen-Group serverede lækker mad fra en foodtruck, og samarbejdspartnere som Castellum deltog. Begivenheden markerede en festlig afslutning på første halvår og gav mulighed for samvær på tværs af virksomheden.



Team tilfredshed 1.2

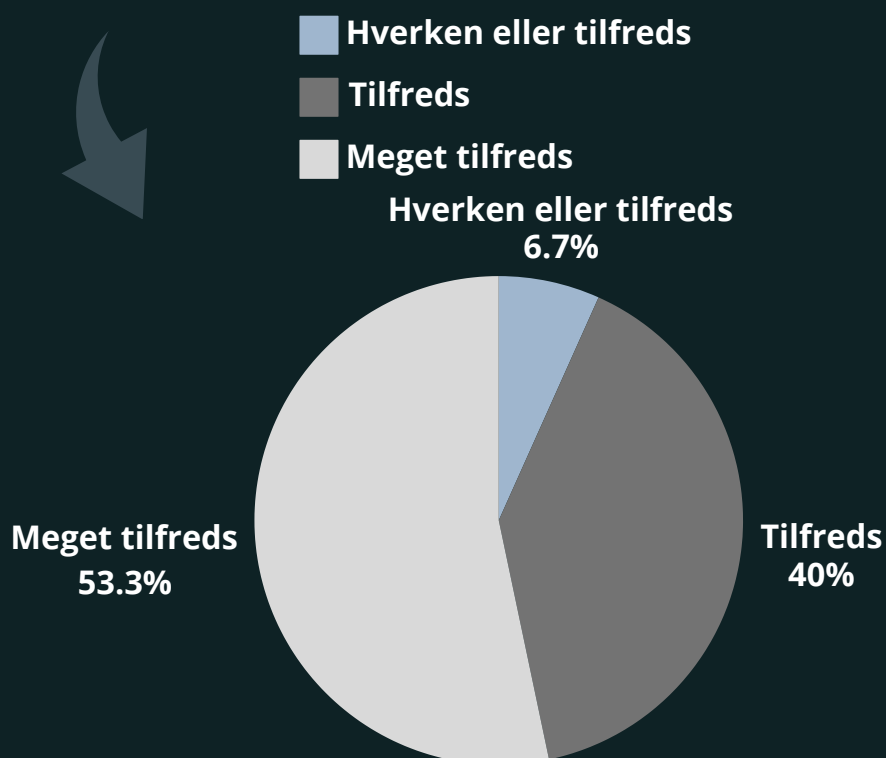
"I mit team håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde"



Data viser, at 66,6% af medarbejderne angiver, at de er tilfredse med måden, deres team håndterer uenighed og konflikter på. Yderligere 26,7% er meget tilfredse, hvilket samlet set indikerer en høj grad af tilfredshed. Kun 6,7% placerer sig i kategorien "hverken eller", hvilket kan pege på, at konflikthåndtering generelt fungerer godt, men der er plads til små forbedringer for at sikre en endnu større enighed og tryghed i teamdynamikken.

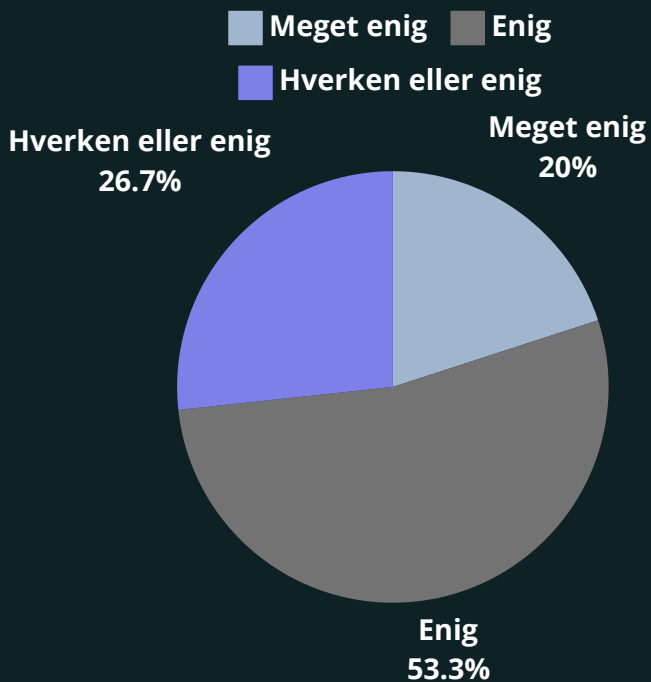
Når det gælder teamets effektivitet, er der også en høj grad af tilfredshed blandt medarbejderne. 40% af medarbejderne er tilfredse, og 53,3% er meget tilfredse med teamets evne til at udføre opgaver effektivt. Kun 6,7% placerer sig i "hverken eller", hvilket viser, at teamet generelt har styr på arbejdsprocesserne og opnår gode resultater. Dette peger på en stærk organisatorisk kultur, hvor effektivitet prioriteres.

"I mit team er vi effektive i vores måde at gøre tingene på"



Arbejdsglæde: Et sundt arbejdsmiljø 2.0

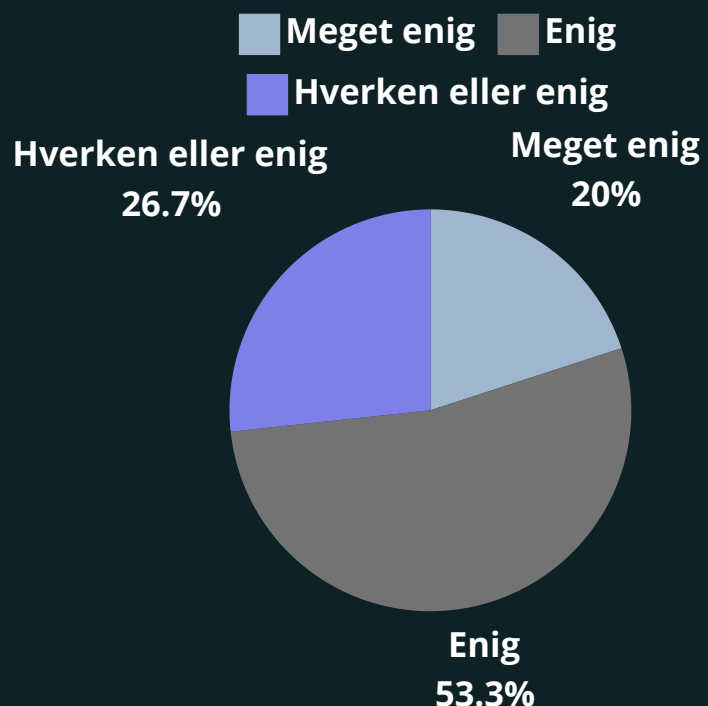
“Mine arbejdsopgaver er meningsfulde”



Data viser, at 53,3% af medarbejderne angiver, at de er enige i, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, mens yderligere 20% er meget enige. Dette indikerer, at et flertal af medarbejderne oplever en positiv forbindelse til deres arbejde og føler, at deres indsats gør en forskel. Dog angiver 26,7%, at de hverken er enige eller uenige, hvilket peger på et muligt behov for at dykke dybere ned i, hvilke faktorer der kan øge følelsen af meningsfuldhed blandt disse medarbejdere.

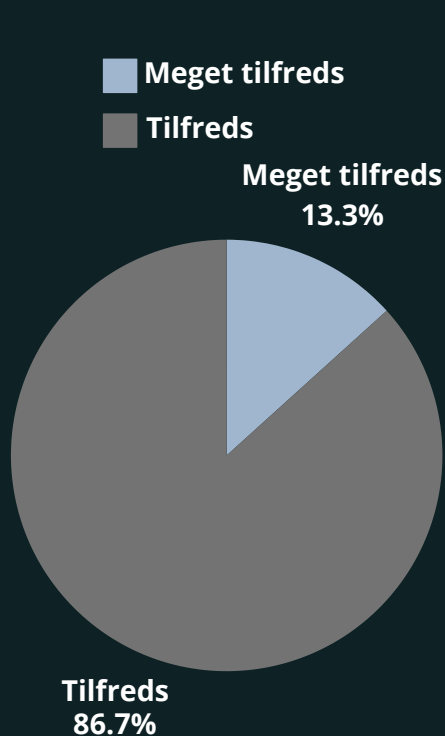
“Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv”

53,3% er enige, og 20% er meget enige i, at de normalt har en passende balance mellem deres arbejdsliv og privatliv. Dette er et vigtigt resultat, da balancen mellem arbejde og fritid ofte er afgørende for medarbejdernes trivsel. På den anden side befinder 26,7% sig i midten, hvilket tyder på, at der er plads til forbedringer i forhold til at sikre en endnu bedre balance for alle medarbejdere.

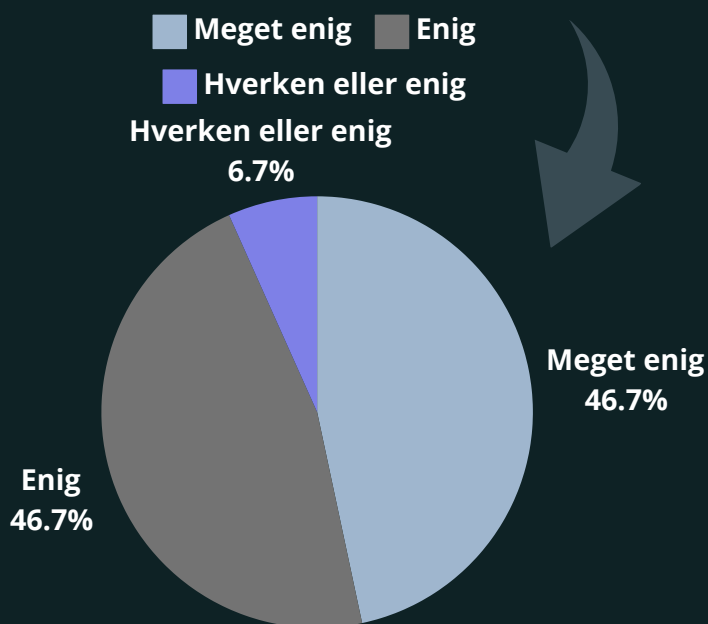


Medarbejderloyalitet 3.0

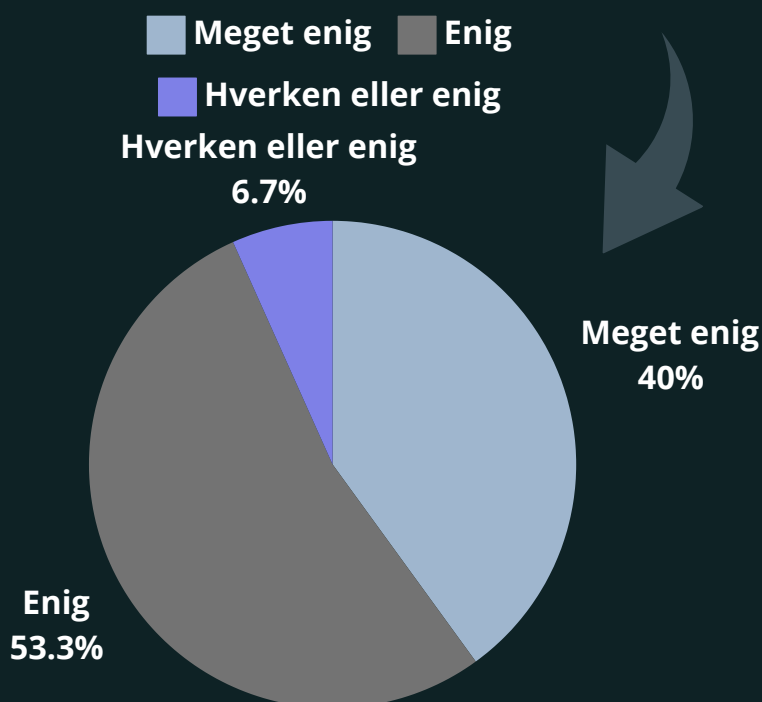
“Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning”



“Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i organisationen”

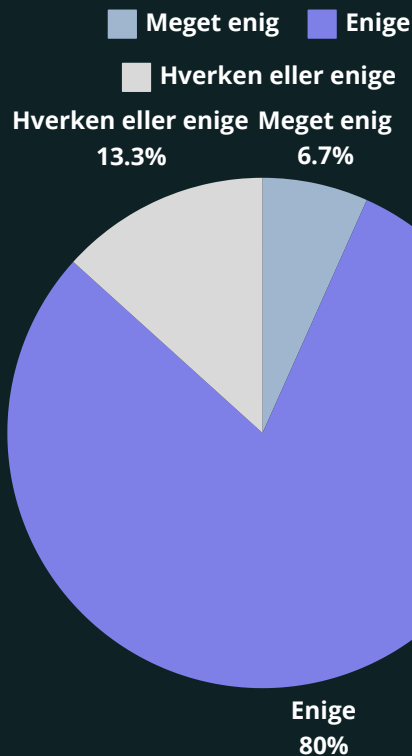


“Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt”



Arbejdsgang 4.0

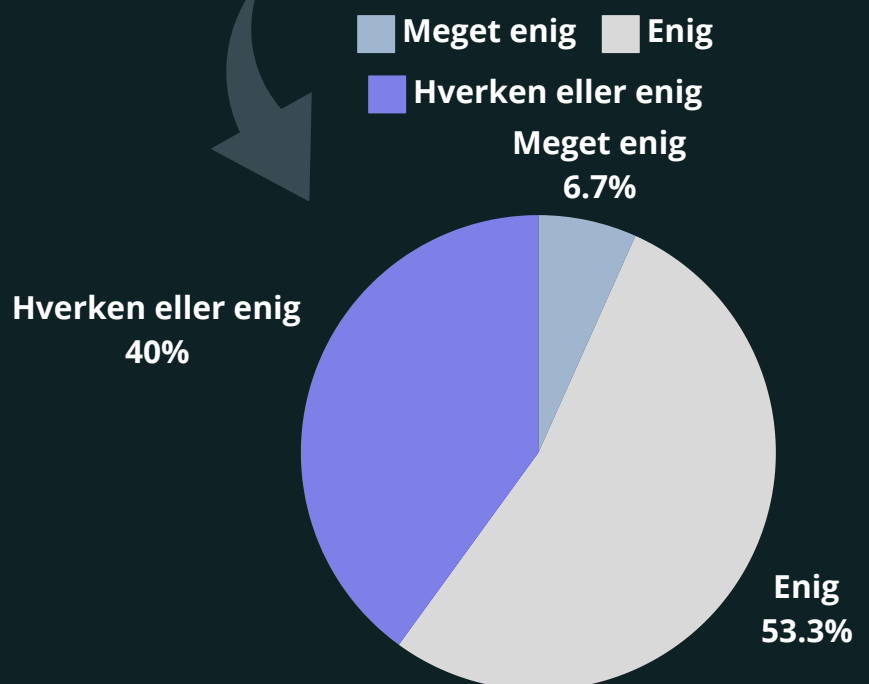
"Jeg har tillid til direktionens måde at lede organisationen på"



Data viser, at 80% af medarbejderne er enige i, at de har tillid til direktionens ledelsesstil, og yderligere 6,7% er meget enige. Dette indikerer, at et klart flertal af medarbejderne har en positiv opfattelse af ledelsen og dens beslutningsprocesser. Dog er 13,3% placeret i kategorien "hverken eller", hvilket antyder, at der stadig er rum til at skabe en endnu større følelse af tillid hos denne gruppe. Det vil undersøges i 2025, hvilke specifikke faktorer der påvirker denne gruppe medarbejdere.

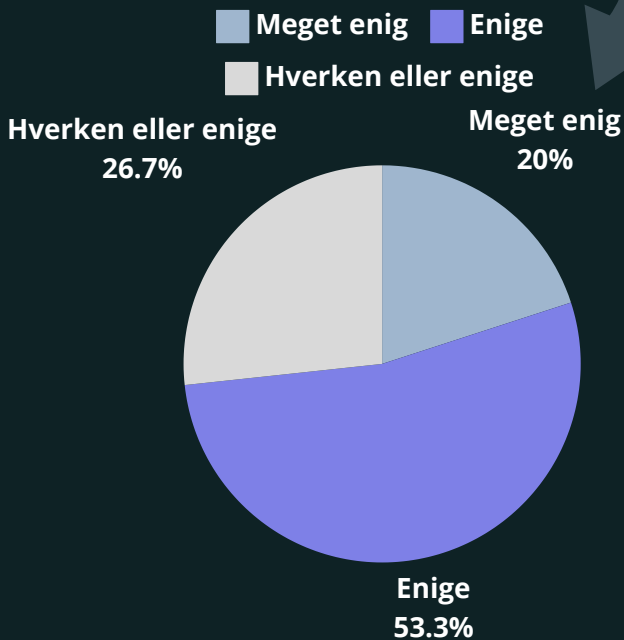
"Jeg kan se hvordan min indsats bidrager til organisationens succes"

Her viser data, at 53,3% af medarbejderne er enige i, at de kan se sammenhængen mellem deres arbejde og organisationens succes, mens 6,7% er meget enige. Samtidig er 40% i kategorien "hverken eller", hvilket indikerer, at en betydelig andel af medarbejderne muligvis mangler klarhed over, hvordan deres indsats påvirker helheden. Det vil være et vigtigt område at adressere i 2025 for at styrke medarbejdernes engagement og motivation.

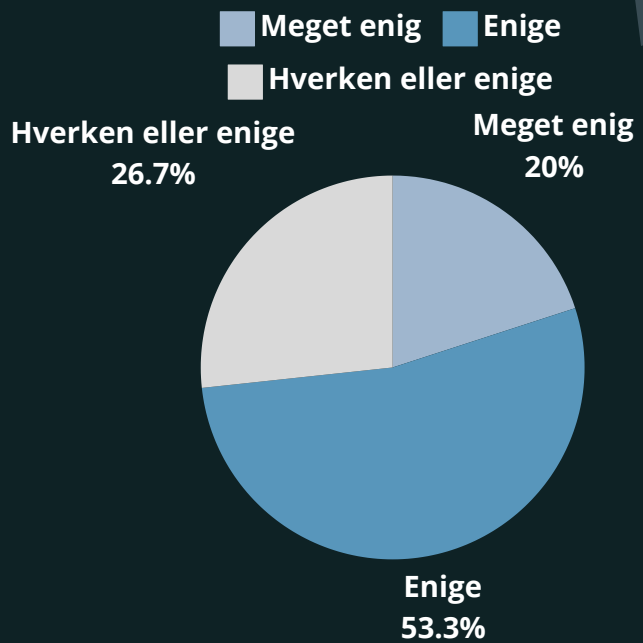


Arbejdsgang 4.1

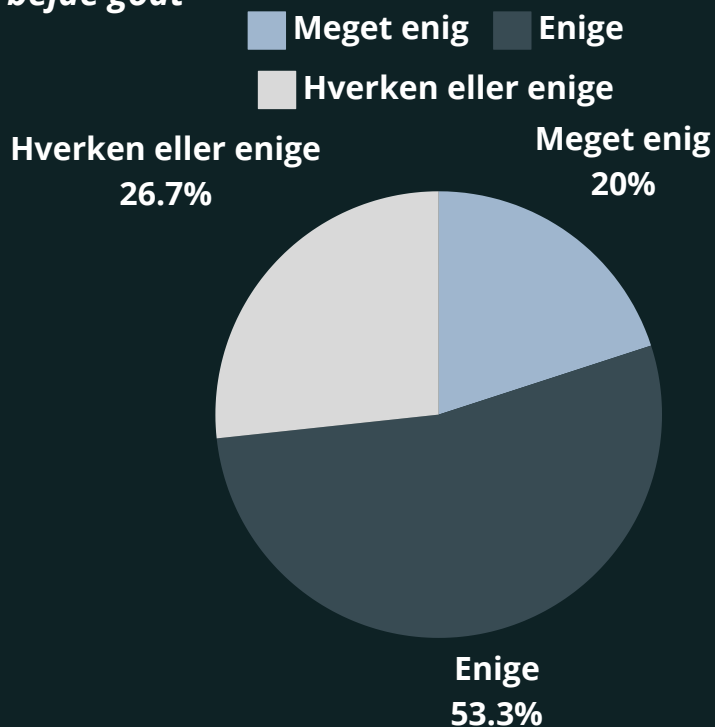
“Min nærmeste leder skaber gode rammer for mit arbejde”



“Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde”



“Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt”



Egen arbejdsstyrke: Sikkerhed



1 Arbejdsulykke
[1]

I 2024 oplevede vi en reduktion i antallet af arbejdsulykker pr. 100 FTE-ansatte, hvor vi gik fra 5,8 ulykker pr. 100 FTE-ansatte i 2023 til 5,47 ulykker pr. 100 FTE-ansatte. Denne forbedring er særlig bemærkelsesværdig, fordi vi i samme periode har haft en betydelig vækst i medarbejderstaben – fra 18 til 20 ansatte. På trods af væksten i antal medarbejdere har vi formået at sænke ulykkesfrekvensen, hvilket understreger vores engagement i at skabe en endnu mere sikker arbejdsplads for alle.

For at minimere forekomsten og alvorligheden af arbejdsulykker har vi i rapporteringsåret etableret en "Beredskabsplan" udviklet af Dansk Håndværk. Planen sikrer en effektiv og ansvarlig håndtering af arbejdsulykker.



Implementering af Videovicer i 2024



I december 2024 tog vi også et nyt skridt i vores sikkerhedsarbejde med introduktionen af platformen Videovicer. Platformen gør sikkerhedsprocedurer mere tilgængelige ved at omsætte komplekse emner til korte, visuelle læringsvideoer baseret på brancheguidelines. Efter hver video har medarbejderne mulighed for at gennemføre en kort quiz, som hjælper dem med at fastholde det, de har lært.

Videovicer erstatter traditionelle tekstbaserede vejledninger med enkle, skræddersyede videoer og interaktive quizzer, der både engagerer og styrker forståelsen. Dette initiativ understøtter vores arbejdsmiljøpolitik og bidrager til at forebygge arbejdsulykker.

[1] Arbejdsskader inkluderer også tilfælde af stress. Tallene omfatter også hændelser, der involverer leverandører, hvis uheldet sker på virksomhedens område. Arbejdsskader omfatter hændelser, der er et resultat af farlige arbejdsopgaver. Skader på arbejdspladsen, der ikke har en arbejdsrelateret årsag, medregnes ikke; dette kan f.eks. være trafikulykker på vej hjem fra arbejde eller epileptiske anfald uden tilknytning til arbejdsopgaver. Arbejdsskader under arbejdsrelaterede rejser skal medtages, ligesom skader under hjemmearbejde, hvis de er relateret til arbejdet. Psykiske lidelser, som stress, anses for arbejdsrelaterede, hvis den berørte person selv har oplyst om dem, og der foreligger en erklæring fra en autoriseret sundhedsfaglig person med relevant baggrund.
(Valified.dk)

Egen arbejdsstyrke: Sundhed

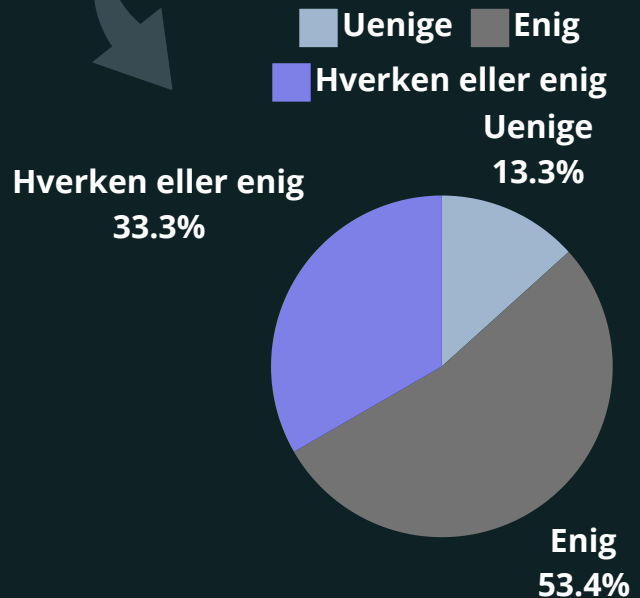


I 2024 oplevede vi en stigning i gennemsnitlige sygedage pr. medarbejder fra 6,8 dage i 2023 til 24 dage. Dette skal ses i lyset af vores voksende medarbejderstab, hvor flere ansatte naturligt kan påvirke sygefraværdsdata.

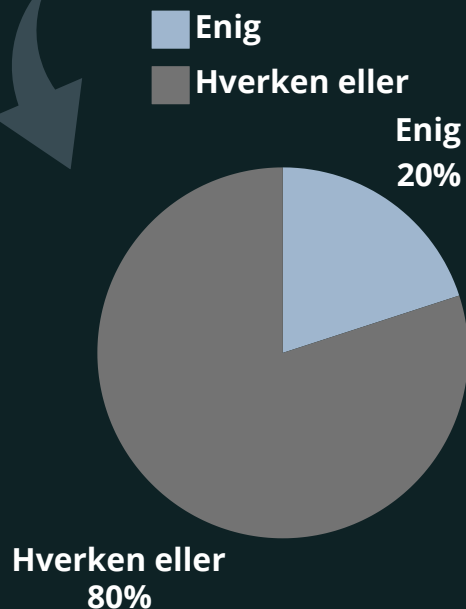
Vi arbejder aktivt på at fremme trivsel og sundhed blandt vores ansatte. Som en del af denne indsats støtter vi fortsat de mandlige medarbejdere i at tage barsel, hvor de har ret til to ugers fædreorlov med fuld løn inden for barnets første 14 uger.

I bygge- og anlægsbranchen, som er kendt for sine fysiske krav, er medarbejdernes sikkerhed og trivsel en kerneværdi. Vi tilbyder en sundhedsordning gennem medarbejdernes pensionsordning, der giver adgang til fysioterapi og andre sundhedsydelser. Dette understøtter vores mål om at forebygge og håndtere fysiske belastninger i det daglige arbejde og sikre en sund og sikker arbejdsplads for alle.

"Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas"



"Jeg er tilfreds med vores barselsvilkår"



[2] Ovenstående data viser arbejds- og ikke-arbejdsrelateret fravær. Barnets 1. sygedag indgår også i denne statistik. Fraværet udregnes ud fra et samlede antal fraværstimer på 3421.50, som svarer til 456,2 dage i alt i hele regnskabsåret.

Egen arbejdsstyrke: Trivsel



30% I medarbejderomsætning

I 2024 steg medarbejderomsætningen til 30% sammenlignet med 22% i 2023. Denne udvikling afspejler en ny tid i virksomheden, hvor vi gennemgår en transformation med nye tilgange, processer og udskiftning af roller. Den højere omsætning er en del af vores kontinuerlige tilpasning og fornyelse, som bidrager til at bringe nye kompetencer og perspektiver ind i virksomheden, samtidig med at vi styrker vores interne struktur og kultur. Dette understøtter vores vision om at skabe en dynamisk og fremtidsorienteret arbejdsplads.



Ansættelse af Riff Strandlykke: Coach og Mentor i Nordliv Byg

For at reducere medarbejderomsætningen og øge trivsel implementerede Nordliv Byg i 2024 en mentorordning med Riff Strandlykke, tidligere malermester og nuværende coach og kursusleder. Mentorordningen er målrettet lærlinge og tilbyder støtte fra erfarne medarbejdere under deres uddannelse og i overgangen til fastansættelse. Riff giver lærlingene den opmærksomhed og støtte, der kræves for en god start i virksomheden. Dette initiativ styrker både loyalitet, trivsel og faglighed blandt medarbejderne.

Riff Strandlykke spillede også en central rolle som facilitator for workshops om konflikthåndtering, kommunikation og trivsel, der blev afholdt løbende i 2024. Disse workshops bidrog til at styrke samarbejde og arbejdsmiljø på tværs af virksomheden.



Riff Strandlykke deler indsigter i sit arbejde hos Nordliv Byg...



Nordliv Byg – Personaleudvikling. December 2024

I skrivende stund er jeg stadigvæk i gang med personaleudvikling i Nordliv Byg.

Jeg arbejder primært med svendene og lærlingene. Vi mødes ca. 1 gang om måneden i mindre grupper. Svende og lærlinge hver for sig pt.

Formålet er de skal blive bedre til at spille hinanden stærke, bevare og styrke deres arbejdsglæde, trivsel og motivation. Glade medarbejdere er mere effektive.

Jeg har rollen som deres mentor og underviser. Vi taler om alt hvad der rører sig af udfordringer i byggebranchen. De lærer sig selv at kende ud fra et dybere perspektiv og får værktøjer til at håndtere deres arbejdsdage, så de kan gå glade på job og glade hjem igen.

Vi taler også om hvad der kan fylde i privatlivet, for spiller det ikke hjemme, så bære man det med sig på arbejdet og omvendt.

I december holdt jeg et oplæg om arbejdsglæde for hele firmaet, hvor jeg satte fokus på de helt små ting i hverdagen.

I januar har hele Nordliv Byg deltaget i en workshop hvor de fælles har fundet frem til firmaet 6 grundlæggende værdier.

/Riff Strandlykke

Egen arbejdsstyrke: Uddannelse

Vi har i 2024 prioriteret kommunikation, trivsel og medarbejderudvikling gennem initiativer som Riff Strandlykkes obligatoriske medarbejder workshops. Siden Riff Startede for alvor i Nordliv Byg i september 2024 har medarbejderne i gennemsnit pr. medarbejder haft 9 timers workshops om trivsel og konflikt håndtering. Derudover, er der også blevet afholdt workshops som har omhandlet bæredygtighed og ESG for at styrke vores faglige fundament.

I december 2024 afholdt vi en to-delt ESG-workshop om bæredygtighed i byggeriet, ledet af vores ESG-team. Begge dele af workshoppen kombinerede gruppearbejde og fælles opsamling i plenum. Første del fokuserede på at kortlægge arbejdsprocesserne på byggepladserne og identificere de generelle udfordringer, mens anden del handlede om at udvikle konkrete forbedringsmuligheder og innovative idéer til bæredygtige løsninger, som kan implementeres i virksomheden. Derudover deltog syv medarbejdere i et formandskursus, der styrkede deres ledelseskompetencer og operationelle indsigt.

Ledelsen

Gennem samarbejdet med Transition har vi modtaget strategisk rådgivning, lovgivningssparring og værdifuldt input, der har styrket både ledelsen og ESG-teamet og skabt et solidt fundament for virksomhedens udvikling indenfor ESG.



379 timer i alt
brugt på ekstern
ESG rådgivning



9 timers workshops i
gennemsnit pr.
medarbejder

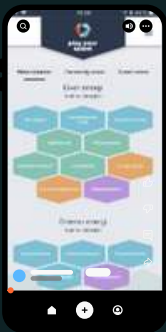
Det betydelige antal timer brugt på ekstern rådgivning fra Transition, Play Your Talent, vores eksterne ESG-medarbejder og Riff Strandlykke viser vores dedikation til omstillingen og understreger vigtigheden af faglig ekspertise i at drive nødvendige kulturændringer i branchen.



Fokus på egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 1.0



I sommeren 2024 oprettede Nordliv Byg samarbejde med Play Your Talent om at øge og få indsigt i medarbejdertrivsel, motivation, succeser og færdigheder hos de ansatte i Nordliv Byg. I 2025 er målet, at Play Your Talent appen skal måle de ansattes subjektive vurderinger om deres trivsel, færdigheder, motivation og performance over tid, hvilket giver data, der kan sammenlignes med vores egen medarbejdertrivselsundersøgelse, som kun giver et øjebliksbillede af medarbejdertrivslen og tilfredsheden. Appen er altså implementeret for at måle, om de sociale tiltag, der implementeres i virksomheden i løbet af perioden, reelt har en effekt på de ansatte.



Play Your Talent appen

- **Udvikling af talent:** Applikationen faciliterer identificering og styrkelse af medarbejderes kompetencer gennem klare mål og stimulerende udfordringer, der fremmer deres udvikling.
- **Strategi og lederskab:** Værktøjet understøtter strategisk arbejde og udvikling af lederkompetencer gennem tilpassede udfordringer og målrettede træningsmoduler.
- **Overblik og gennemsigtighed:** Appen leverer et tydeligt billede af teamets fremskridt og udfordringer, hvilket styrker åbenhed og resultatorienteret arbejde.

Kilde Play Your talent

Fokus på egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 1.1



Gennem samarbejdet med Play Your Talent og brugen af Play Your Goals-appen har Nordliv Byg kunne optimere medarbejderudviklingen og trivslen, identificere og udvikle medarbejdernes talenter. Målet er, at vi vil blive ved med at bruge appens univers til at øge effektiviteten, trivslen næste år.

Eksempelvis blev de årlige MUS-samtaler i decemebr 2024 også gennemført med udgangspunkt i Play Your Talents univers, hvor vi inddrog medarbejdernes talenter og udfordringer som en central del af dialogen. Dette skabte en værdifuld ramme for at drøfte trivsel, talentudvikling og fremtidige arbejdsgange på en målrettet og konstruktiv måde.



Play Your Talent appen blev introduceret af Founder og CEO, Iris Engelund, på en fælles workshop om medarbejder trivsel og talent udvikling i september 2024. Workshopen foregik i Dansk Håndværk lokaler, hvor udviklingskonsulent i Dansk Håndværk, Mads Okking, også introducerede medarbejderne for Lærlinges Hus. Han delte sin viden om, hvordan vi kan forbedre lærlinges vilkår og skabe bedre udviklingsmuligheder for fremtidens håndværkere.

Fokus på egen arbejdsstyrke: Play Your Talent 1.2



Løbende indsigt i medarbejdertrivslen og talent udviklingen i 2025

I 2025 vil der blive sendt et kort spørgeskema ud til medarbejderne hver måned via Play Your Talent-appen. Denne løbende dataindsamling skal give ESG-teamet muligheden for at identificere udviklingsområder og styrke medarbejdernes trivsel og talentudvikling.

Spørgsmålene fokuserer på, hvordan medarbejdernes talenter bliver anvendt i deres arbejde. Eksempelvis, i hvor høj grad medarbejderne vurderer, at deres primære team bruger deres talenter optimalt. Derudover spørges der til, om medarbejderne oplever, at deres egne talenter kommer i spil i hverdagen, og om deres nuværende arbejdsopgaver matcher deres kompetencer. Et andet centralt spørgsmål drejer sig om, hvorvidt lederne formår at sætte medarbejdernes talenter i spil. Til sidst undersøges det, i hvilken grad medarbejderne hjælper deres kollegaer med at udnytte deres talenter bedst muligt.

Sidst, inkluderes et spørgsmål, som undersøger, i hvor høj grad medarbejderne føler sig distanceret til kontoret og ledelsen. Dette spørgsmål er vigtigt for at forstå medarbejdernes følelse af fællesskab og tilhørsforhold til virksomheden som helhed.

En samlet vurdering af medarbejdertrivselen i Nordliv Byg

Resultaterne af medarbejdertrivselsundersøgelsen peger på en generelt høj tilfredshed blandt medarbejderne, samtidig med at der er identificeret områder med potentiale for yderligere udvikling. Et vigtigt tema er oplevelsen af meningsfuldhed og balancen mellem arbejde og privatliv. Hele 73,3% af medarbejderne vurderer deres arbejdsopgaver som meningsfulde og oplever en god balance i hverdagen. For de resterende, der er mere usikre på dette, vil vi i 2025 styrke dialogen om, hvordan deres arbejde kan opleves som endnu mere meningsfuldt. Derudover vil vi arbejde på at skabe fleksible rammer, som kan hjælpe med at forbedre balancen mellem arbejde og fritid.

Samarbejdet og fællesskabet blandt medarbejderne er et andet centralt fokusområde. I de kommende år vil vi fortsætte med at prioritere sociale og faglige arrangementer, der understøtter stærkere relationer mellem medarbejderne. Samtidig vil vi sætte yderligere ind på at støtte teams med konkrete værktøjer til effektiv konfliktløsning, så vi sikrer, at samarbejdet fungerer optimalt for alle.

Endelig er der stor tillid til ledelsen, hvor 86,7% af medarbejderne udtrykker tilfredshed med direktionens ledelsesstil. Men samtidig oplever 40% usikkerhed omkring, hvordan deres indsats bidrager til virksomhedens samlede succes. For at reducere denne usikkerhed vil vi styrke kommunikationen omkring virksomhedens mål og tydeliggøre, hvordan den enkelte medarbejders bidrag spiller en vigtig rolle. Dette vil blandt andet ske gennem regelmæssig anerkendelse af resultater og en tættere dialog mellem kontoret og byggepladserne, selv i takt med virksomhedens vækst. Disse indsatsområder danner rammen for vores fokus i 2025, hvor vi ønsker at skabe en endnu stærkere organisation, hvor trivsel, samarbejde og forståelsen for fælles mål går hånd i hånd.

Mål for rapporterings året 2025.

- Afholdelse af Værdi-Workshop: En workshop faciliteret af Life Coach, Riff Strandlykke, hvor Nordliv Byg's værdier defineres og konkretiseres i et fællesskab. Værdierne udarbejdes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne for at sikre ejerskab og forankring på tværs af virksomheden.
- Sociale arrangementer for hele Nordliv Byg: Planlægning og afholdelse af fælles arrangementer for alle medarbejdere, hvor også deres familier kan deltage. Dette styrker ikke kun relationerne internt i virksomheden, men også den sociale forbindelse til medarbejdernes nærmeste.
- Implementering af Puls-Målinger: Løbende målinger via Play Your Talent-plattformen for at få indsigt i talentudvikling, trivsel og oplevelsen af nærhed til kontoret og ledelsen.



4.3 Governance

En besked fra direktør Anders Kofoed Corder...

“Hos Nordliv Byg tager ledelsen arbejdet med ESG meget alvorligt og ser det som en afgørende del af virksomhedens udvikling. Vi erkender, at de mange ændringer, virksomheden står midt i, kræver et stærkt og tydeligt lederskab. Det er essentielt, at ledelsen tager ansvar og aktivt viser vejen frem for hele organisationen.”



Direktør Anders Kofoed Corder sætter et stærkt eksempel ved aktivt at deltage i workshops på lige fod med medarbejderne. Hans engagement viser tydeligt, at ledelsen prioriterer fælles forståelse og retning. Denne tilgang understreger vigtigheden af synlig og engageret forandringsledelse, som er afgørende for at skabe succes og inspiration i hele organisationen.

Der er en lønforskel mellem CEO og medarbejdere på 1,401 gange medianlønnen, så CEO tjener altså 1,4 gange medianlønnen for en medarbejder. Dette sender et klart signal om virksomhedens fokus på en balanceret og ansvarlig lønpolitik. Det afspejler også en stærk forpligtelse til lighed og retfærdighed, hvilket skaber en inkluderende arbejdsplads og styrker virksomhedens governance.



0 antal domme



33.3% af andel af bestyrelsen er kvinder

Governance: Åbenhed & ansvar

Transparens og troværdighed er fundamentet for Nordliv Bygs forretningskultur. Vi stræber efter at kommunikere åbent og ærligt med alle interessenter – fra medarbejdere til kunder og samarbejdspartnere – for at opbygge tillid og sikre en stærk position i markedet.

Ledelsen fokuserer også på langsigtede strategier, der sikrer virksomhedens vækst og evne til at tilpasse sig nye krav og muligheder. Dette inkluderer at investere i innovation og løsninger, der styrker vores position og forbereder os på fremtidige udfordringer.

Som virksomhed tager vi samtidig vores samfundsansvar alvorligt ved at støtte lokale initiativer og bidrage positivt til de fællesskaber, vi er en del af. For os handler det om at skabe værdi både for virksomheden og for det omgivende samfund.



Nordliv Byg Danske Hospitalsklovne der skaber glæde og tryghed for børn og familier i svære tider. Denne støtte fremmer FN's Verdensmål 3 om "Sundhed og trivsel" og afspejler vores ønske om at tage ansvar og gøre en positiv forskel i samfundet.

Opnåede visioner og realiserede Initiativer i 2024

Offentliggørelse af
Code of Conduct

Spørgeskemaundersøgelse
i Nordliv Bygs værdikæde
om ESG udsendes

Offentliggørelse af
"Beredskabsplanen"

Code of Conduct



Offentliggørelse af Code of Conduct

I 2024 har Nordliv Byg implementeret nye processer til at identificere personer og grupper, der potentielt kan blive påvirket af vores aktiviteter, herunder medarbejdere, lokalsamfund, forbrugere og slutbrugere. Ledelsen fremmer en transparent og etisk forretningskultur gennem en Code of Conduct, som fastlægger politikker og krav til leverandører, underleverandører og samarbejdspartnere. Denne Code er udarbejdet af Valified, og er baseret på FN's 10 principper for Global Compact, adresserer klima, miljø, socialt ansvar og ledelse. Den er også offentligt tilgængelig på vores hjemmeside som et signal om vores engagement og forventninger.

Denne Code gælder for alle leverandører, både virksomheder (inklusive deres ansatte) og enkeltpersoner, der fungerer som underleverandører, samarbejder med os, eller leverer varer og tjenester til os.



Vores Code for klima og miljø

Tema	Krav og forventninger til leverandører
Miljø og Klima	Leverandører skal identificere og håndtere miljøpåvirkninger fra deres virksomhed. De forventes at minimere udledning af drivhusgasser, fremme miljømæssig ansvarlighed, sikre effektiv affaldshåndtering og anvende naturressourcer hensigtsmæssigt.
Ressourceforbrug og affaldssortering	Leverandører skal aktivt tage ansvar for ressourceforbrug og affaldshåndtering. Dette indebærer at minimere spild, sikre korrekt affaldssortering og udvise ansvarlighed i forhold til miljømæssig bæredygtighed. Leverandører skal overholde gældende miljølovgivning og standarder samt stræbe efter relevante certificeringer.
Cirkulære Principper og Genanvendelse	Leverandører skal prioritere genbrug af materialer i produktion og leverancer. Dette omfatter brug af genanvendte eller genbrugelige materialer, hvor det er muligt, samt en indsats for at reducere brugen af jomfruelige ressourcer. Leverandører skal dokumentere deres materialelegenbrug og fremme cirkulære økonomiske principper i deres værdikæde.

Vores Code for socialt ansvar

Tema	Krav og forventninger til leverandører
Diskrimination	Vores leverandører må ikke udøve diskrimination. Dette omfatter forskelsbehandling på grundlag af race, etnicitet, farve, alder, køn, seksuel orientering, politisk overbevisning, national oprindelse, religion, handicap eller andre karakteristika, der ikke vedrører personens kvalifikationer eller jobkrav.
Arbejdsforhold	Leverandører skal fastsætte arbejdstid, løn (inklusive minimumsløn) og overarbejdsbetaling i overensstemmelse med love og regler i det land, hvor virksomheden drives.
Ret til organisering	Vi forventer, at leverandører tillader deres ansatte frit at organisere sig samt at være medlem af faglige organisationer.



Vores Code for socialt ansvar

Tema	Krav og forventninger til leverandører
Inklusion	Leverandører skal sikre et arbejdsmiljø, der er fri for grov, voldelig, truende adfærd, sexchikane, mobning og anden nedbrydende adfærd.
Børnearbejde	Leverandører må ikke gøre brug af børnearbejde og skal opfylde lovkrav til alder, som gælder i de lande, hvor de driver virksomhed.
Slaveri	Leverandører må ikke deltage i eller støtte menneskehandel eller moderne slaveri, herunder tvangsarbejde og gældsslaveri.
Menneskerettigheder	Leverandører skal sikre et arbejdsmiljø, der respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder. De skal minimere og håndtere ulykker og hændelser på arbejdspladsen samt stille nødvendigt sikkerheds- og beskyttelsesudstyr til rådighed.

Vores Code for ansvarlig ledelse

Tema	Krav og forventninger til leverandører
Unfair konkurrence	Leverandører skal afstå fra enhver form for unfair konkurrence i henhold til gældende konkurrencelovgivning, både alene og sammen med andre virksomheder eller enkeltpersoner, med enhver relation til os.
Korruption og bestikkelse	Leverandører må ikke give, tage imod eller være involveret i korruption eller bestikkelse, når de arbejder for eller sammen med os.
Økonomisk kriminalitet	Leverandører må ikke indgå i ordninger, der direkte eller indirekte involverer økonomisk kriminalitet, herunder hvidvask, terrorisme, skatteunddragelse mv.
Sanktioner	Leverandører skal overholde gældende love og regler vedrørende økonomiske sanktioner og eksport-reguleringer.

Indsigt i Nordliv Bygs værdikæde



En finger i jorden i dele af Nordliv Bygs værdikæde i 2024

I 2024 tog Nordliv Byg et vigtigt skridt mod at integrere ESG i sin forretningsstrategi ved at udsende en spørgeskemaundersøgelse til vores 10 vigtigste kunder. Formålet med undersøgelsen var at opnå en dybere forståelse af, hvordan vores nøglekunder opfatter og arbejder med ESG-principper, og hvordan vi i fællesskab kan forbedre indsatsen på tværs af værdikæden.

Besvarelserne fra undersøgelsen skal hjælpe Nordliv Byg med at forstå vores nøglekunders behov og forventninger inden for ESG. At identificere specifikke muligheder for samarbejde om mere ansvarlige og effektive løsninger. At udvikle en værdikæde, hvor meningsfuldhed og ansvar bliver styrende principper.

Denne spørgeskemaundersøgelse er starten på vores rejse mod en mere ansvarlig og gennemsigtig værdikæde. Vi vil bruge resultaterne til at styrke vores ESG-principper og samarbejde tættere med vores nøglekunder for at hæve standarderne i branchen. Vores ambition er at skabe en værdikæde, hvor ansvar og samarbejde er fundamentet for vores succes.

Mål for rapporterings året 2025.

- Styrkelse af samarbejdet i vores værdikæde: Gennem tættere dialog og samarbejde med leverandører ønsker vi at sikre, at alle parter i vores værdikæde forstår og lever op til vores Code of Conduct.
- Identifikation af risici og muligheder: Vi vil analysere vores værdikæde yderligere for at identificere potentielle risici og muligheder inden for områder som klima, miljø, arbejdsforhold og socialt ansvar. Denne indsats vil give os mulighed for at forebygge negative påvirkninger og skabe positive bidrag, der understøtter vores forpligtelser til FN's Global Compact-principper.

5.0 Bilag 1 - Anvendt regnskabspraksis

Environment

- [Energiforbrug](#)

Energiforbruget udregnes i kg/CO₂e og er en samlet sum af vores energiforbrug (el, varme og brændstof fra fossile-, vedvarende- og atomenergikilder). Information omkring energiforbrug er fundet hos vores forsyningsselskab.

- [Vandforbrug](#)

Information omkring vandforbrug er fundet hos vores forsyningsselskab.

- [Andel af vedvarende energiforbrug formel](#)

Her bruges landsgennemsnittets fra Danmarks Statistik, hvor det nyeste tal er 45,6% i 2022.

(Valified.dk)

- [Kørselsudledning](#)

Data om kørselsudledning findes i CO₂ rapport Brændstof, naturgas og el købt hos DCC Energi af Nordliv Byg i perioden 01-01-2024 til 31-12-2024.

- [Affald](#)

Information omkring samlet mængde affald er fundet hos vores forsyningsselskab.

Social bæredygtighed

- Frekvensen af arbejdsulykker

Antallet af arbejdsrelateret ulykker i rapporteringsåret / Antal arbejdstimer for alle ansatte sammenlagt for rapporteringsåret * 200.000

Frekvensen opgøres ud fra en fælles europæisk antagelse om, at et fuldtids arbejdsår består af 2000 timer om året, hvilket er et højere timetal på årsbasis, end der ofte regnes med i dansk sammenhæng. For at kunne sammenligne frekvensen for arbejdsulykker på tværs af virksomheder i EU, skal der derfor ganges med 200.000. Antal arbejdstimer for alle ansatte for rapporteringsåret anslås til at være 36.556 timer i alt på 1 år. (Da 1 medarbejder ikke arbejder fuldtid hos Nordliv Byg og er ansat eksternt tælles vedkommende ikke med her.)

Enhed: ulykker pr. 100 FTE ansatte i det år.
(Erhvervsstyrelsen.dk)

- Sygefravær

Antal sygefraværs dage/ antal fuldtidsmedarbejdere
Enhed: Tallet beregnes som sygefraværsdage pr. medarbejder.

Dage/FTE
(Valified.dk)

- Medarbejderomsætning

Alle forladende medarbejdere, både frivillige og ufrivillige/medarbejdere i alt * 100
(Valified.dk)

Governance

- Andel af kvinder i øvre ledelseslag

Antal kvinder i ledelsesroller /Ledelsesposter i alt * 100
(Valified.dk)