



ImpactReport™

Botjek- cern Bæredygtighedsrapport

2025

Grundlag for rapporten

Denne rapport er udarbejdet af Botjek og Valified i samarbejde og bygger blandt andet på EUs frivillige standarder til SMV'er (VSME) og ESRS.



Introduktion til rapporten

Denne bæredygtighedsrapport har til formål at give indsigt i virksomhedens arbejde med ESG, herunder strategi, praksis og udvikling.

Virksomheden er markedsledende indenfor byggetekniske rapporter og er lokalforankret med i alt 11 centre fordelt over hele landet.

Der arbejdes målrettet på at integrere bæredygtighed i alle aspekter af forretningen- og ikke mindst på at identificere og belyse fremtidige forbedringsmuligheder. Dette gælder både i forhold til målbare resultater og den kultur, vi ønsker skal afspejles i vores beslutninger og handlinger som virksomhed.

2024 var virksomhedens første år med ESG, hvor fokus primært var, at etablere et datagrundlag for ESG-rapporteringen. I 2025 er arbejdet videreført med henblik på at styrke datakvaliteten og skabe et bedre overblik over virksomhedens ESG-forhold.

Arbejdet har i perioden primært haft fokus på at etablere et solidt datagrundlag, som danner fundament for fremtidige initiativer og prioriteringer.

Virksomheden har som målsætning løbende at fastsætte realistiske og relevante mål for bæredygtighed

med hensyntagen til diversiteten i vores frivillige kædestruktur.

Thomas Nedergaard, CEO
Botjek a/s



Miljø og klima

Virksomheden har fokus på at reducere miljøpåvirkningen gennem måling og opfølgning på CO₂- udledning samt energi- og ressourceforbrug.

I 2025 har arbejdet primært været centreret omkring opbygning og kvalificering af datagrundlaget, som danner fundament for fremtidige initiativer.

Som servicevirksomhed er den direkte miljøpåvirkning inden for scope 1 og scope 2 begrænset. Der arbejdes dog løbende på at identificere relevante indsatsområder og integrere bæredygtige hensyn driften.

CO₂

Der ses et fald i CO₂-udledningen sammenlignet med 2024. En del af dette fald kan forklares ved, at et af virksomhedens centre har udfaset deres fossildrevne firmabiler.



En del af udviklingen kan dog også tilskrives, at opgørelserne fra centrene i år er mere retvisende.

Udledningen fra scope 2 er i samme periode steget med 0,96 ton.

Scope 1 omfatter virksomhedens direkte CO₂-udledninger fra egne aktiviteter, herunder brændstofforbrug fra de firmabiler, koncernen råder over.

Scope 2 omfatter de indirekte CO₂-udledninger fra virksomhedens energiforbrug, såsom elektricitet og varme, der købes fra eksterne leverandører.

CO₂-beregningerne er baseret på Erhvervsstyrelsens Klimaberegner, og overholder dermed den internationalt anerkendte standard for opgørelse af klimaaftryk jf. GreenHouse Gas Protocol (GHG-protocol). Brug Valifieds CO₂-beregner til at lave virksomhedens CO₂-regnskab.

Energiforbrug

Energiforbruget er i 2025 steget med 46 MWh. En del af denne stigning kan tilskrives øget rejseaktivitet i perioden.



Energiforbruget er opgjort i overensstemmelse med anerkendte standarder og omfatter de væsentligste energikilder i virksomhedens drift.

Det har ikke været muligt for alle centre at indhente data for deres energiforbrug, da flere lejemaal ikke har haft adgang til disse oplysninger.

Det oplyste forbrug, dækker derfor 9 ud af virksomhedens 10 centre samt kædekontor.

Som servicevirksomhed er energiintensiteten lav og i praksis ikke retvisende som nøgletal, da forretningen i høj grad er baseret på serviceydelser frem for energitunge aktiviteter.



Sociale forhold

Sociale forhold udgør en central del af virksomhedens bæredygtighedsindsats, og der er fortsat fokus på at skabe en inkluderende arbejdsplads, hvor trivsel og ligestilling prioriteres. Virksomheden arbejder for at sikre gode arbejdsforhold og understøtter diversitet, samtidig med at der er fokus på relationer til kunder og lokalsamfund.



I 2025 har arbejdet primært været centreret omkring at fastholde eksisterende tiltag og sikre et solidt datagrundlag, som kan danne grundlag for fremtidige initiativer.

Arbejdsstyrke og diversitet

Virksomheden benytter i høj grad freelancere med eget CVR-nr., som ikke indgår i bæredygtighedsrapporteringen. Dette har betydning for det samlede billede af arbejdsstyrken.



Derudover er enkelte underafdelinger i centrene ikke medtaget i opgørelsen.

Der er en opmærksomhed på, at dette kan give et skævt billede af det samlede antal fuldtidsansatte samt fordelingen af køn og lønforskelle.

Lønforskellen mellem kvinder og mænd udgør 14,7 %. Forskellen afspejler blandt andet variationer i funktioner og ansvarsområder på tværs af organisationen og er i tråd med generelle tendenser i branchen.

Andelen af kvinder i øvre ledelseslag er 28,9%, hvilket er et niveau, der ses i mange virksomheder inden for sektoren.

Virksomheden vil fortsat arbejde med at tiltrække og udvikle medarbejdere med henblik på at understøtte en mere balanceret og diversificeret arbejdsstyrke.

Fremadrettet vil der være fokus på at måle og analysere udviklingen, så eventuelle tiltag kan baseres på et oplyst grundlag.



Medarbejdertrivsel

Medarbejdertrivsel er et centralt fokusområde for virksomheden, og der arbejdes løbende på at sikre en god arbejdsplads med åben dialog og mulighed for medarbejderinddragelse.

Der gennemføres kvartalsvise pulsmålinger, som giver indsigt i medarbejdernes trivsel og identificerer relevante indsatsområder. Derudover afholdes løbende statusmøder og 1:1-samtaler, som understøtter dialog og opfølgning.

Der er desuden udpeget arbejdsmiljørepræsentanter, og der er gennemført en arbejdspladsvurdering, som

bidrager til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

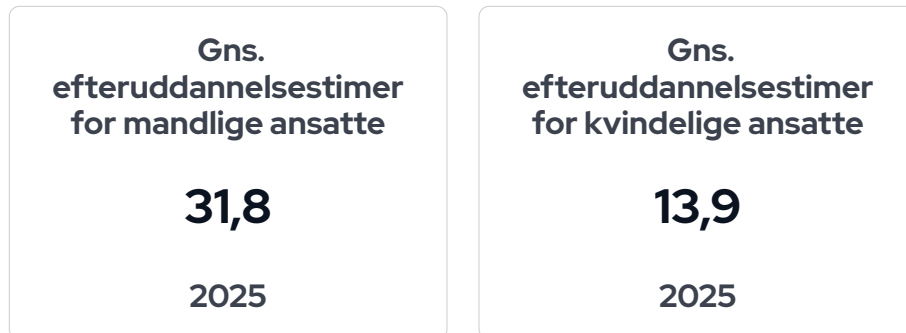
Der arbejdes løbende på at forbedre de identificerede områder i APV'en.

Virksomheden har en omfattende sundhedsordning, der er designet til at støtte både den fysiske og mentale trivsel.

Gennem disse initiativer arbejdes der for at skabe en arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder trives, føler sig værdsat og har mulighed for både faglig og professionel udvikling.

Uddannelse

Virksomheden har fokus på medarbejdernes faglige udvikling og investerer målrettet i efteruddannelse og kompetenceudvikling for at sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer og er opdateret på branchens udvikling og teknologiske fremskridt.



Der afholdes årligt ERFA-dage, hvor byggetekniske konsulenter og administrative medarbejdere mødes og udveksler erfaringer.

Derudover gennemfører de byggetekniske konsulenter obligatoriske kurser fra Sikkerhedsstyrelsen og Energistyrelsen.

Virksomheden benytter en intern medarbejderapp, som alle medarbejdere og freelancere har adgang til.

Platformen fungerer som et fælles samlingspunkt på tværs af organisationen og giver adgang til blandt andet online kurser, sparring og relevant lovgivning.

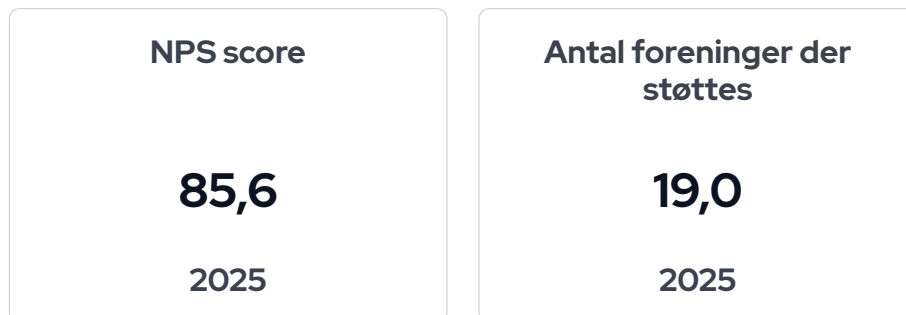
Forskellen i gennemsnitlige uddannelsestimer mellem mandlige og kvindelige medarbejdere skyldes i høj grad en overrepræsentation af mænd i konsulentstillinger, hvor der er flere obligatoriske kurser end i øvrige stillingstyper.



Virksomheden arbejder for at skabe en kultur, hvor læring er en naturlig del af hverdagen, og hvor alle medarbejdere har mulighed for både faglig og personlig udvikling.

Kunder og lokalsamfund

Kundetilfredshed og engagement i lokalsamfundet er væsentlige parametre for virksomheden.



Kundetilfredsheden måles blandt andet gennem Net Promoter Score (NPS), som giver indsigt i kundernes loyalitet og oplevelse af virksomhedens ydelser.

NPS-scoren udgør 85,6 i 2025 mod 62,2 i 2024, hvilket indikerer en markant forbedring i kundetilfredsheden.

Udviklingen skal dog ses i lyset af, at målegrundlaget har været under opdatering.

Lokal forankringen er en af virksomhedens største styrker. Med centre fordelt over hele landet har virksomheden et indgående kendskab til lokale forhold og de forskellige ejendomsstyper. Derfor engagerer virksomheden sig aktivt i lokalsamfundet gennem støtte til lokale foreninger– fordi stærke fællesskaber skaber værdi for alle.

Virksomheden vil fremadrettet have fokus på at anvende kundedata aktivt til at understøtte kvaliteten i ydelserne samt styrke relationen til kunder og lokalsamfund.



Ansvarlig virksomhedsdrift

Virksomheden lægger vægt på en gennemsigtig og effektiv organisationsstruktur samt at have en kultur, der fremmer åben kommunikation og samarbejde på tværs af faggrupper.

Vi ønsker at være på forkant med lovgivningskrav og markedsforhold i forhold til ESG, GDPR, regnskabspraksis o.lign.

Botjek er DS/EN ISO 9001 certificeret og lever op til en lang række krav fra byggeriets kvalitetskontrol.

Virksomheden arbejder løbende på at styrke den digitale sikkerhed gennem bevidsthed, forebyggelse og risikostyring. Gennem vores online platform informerer vi løbende medarbejdere om cybersikkerhed og potentielle trusler, herunder risikoen for phishing og andre former for cyberangreb.

Vi vil løbende evaluere og optimere vores sikkerhedstiltag for at sikre en robust digital infrastruktur, der beskytter både virksomheden, vores medarbejdere og vores samarbejdspartnere.

Afsluttende kommentarer

2025 markerer virksomhedens andet år med bæredygtighedsrapportering og bygger videre på det fundament, der blev etableret i 2024.

I løbet af året har der været fokus på at konsolidere datagrundlaget og skabe større indsigt i virksomhedens ESG-forhold.

Arbejdet med ESG har i 2025 primært været centreret omkring at styrke datakvaliteten og at sikre en mere retvisende opgørelse af virksomhedens aktiviteter. Dette danner grundlag for fremtidige initiativer og prioriteringer.

Virksomheden vil fortsat arbejde med at udvikle sin tilgang til bæredygtighed og løbende identificere relevante indsatsområder.

Rapporteringen ses som et vigtigt redskab til at understøtte denne udvikling og skabe transparens omkring virksomhedens arbejde.



Baseline Oversigt

Dette er en oversigt over alle de data der er angivet i den valgte baseline.
Alle data tilknyttet til baselinen vil automatisk blive vist her.

Trin 2/10: Stamdata	2025
Fuldtidsansatte (FTE)	70,1
Medarbejdere efter køn	
Trin 3/10: CO2	2025
CO2e scope 1	58,1 ton
CO2e scope 2 lokationsbaseret	6,74 ton
Lokationsbaseret CO2-intensitet	0,00 ton/DKK
Trin 4/10: Energiforbrug	2025
Energiforbrug	280 MWh
Energiforbrug fra fossile energikilder	145 MWh
Energiforbrug fra vedvarende energikilder	117 MWh

Trin 4/10: Energiforbrug**2025**

Andel af vedvarende energi

41,6 %

Virksomhedens energiintensitet

0,00 kWh/DKK

Trin 5/10: Ressourceforbrug**2025**

Sortering af affald

**Restaffald; Plast; Papir; Metal; Glas;
Madaffald; Mad- og drikkekartoner; Pap****Trin 6/10: Arbejdsstyrke & diversitet****2025**

Lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere

14,7 %

Antal kvindelige ledere

7,00

Antal mandlige ledere

17,2

Antal ledere i alt

24,2

Kvinder i øvre ledelseslag

28,9 %

Trin 8/10: Uddannelse	2025
Virksomheden sørger for løbende uddannelse af sine medarbejdere	Ja
Gns. efteruddannelsestimer for alle ansatte over året	30,1
Gns. efteruddannelsestimer for mandlige ansatte	31,8
Gns. efteruddannelsestimer for kvindelige ansatte	13,9

Trin 9/10: Kunder og leverandører	2025
NPS score	85,6
Antal foreninger der støttes	19,0
Trin 10/10: Ansvarlig virksomhedsledelse	2025
Virksomheden sikrer at medarbejdere uddannes i datasikkerhed	Ja

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.