



TRIGON

ESG-RAPPORT 2025

INDHOLD

Vores forretning og strategi

En introduktion til hvem vi er og, hvordan vi arbejder med bæredygtighed.

E - Klima og miljø

Om vores klimaregnskab og tilgang til energieffektiviseringer, ansvarlig byggeplads, cirkularitet og affaldshåndtering.

S - Social værdiskabelse

Om hvordan vi arbejder med medarbejdertrivsel, medarbejderudvikling, god ledelse, talent, diversitet og inklusion.

G - God selskabsledelse

Om vores ESG-organisation og fundament.

Metode, definationer og dataoversigt

Om vores anvendte metoder for rapportering



An aerial photograph of a residential neighborhood. The houses are primarily yellow with red-tiled roofs, arranged in a grid-like pattern. Some houses have multiple stories and dormer windows. The streets are paved, and there are some green spaces and trees scattered throughout the neighborhood. In the background, there is a large, open field and some industrial buildings.

VORES FORRETNING OG STRATEGI

Her får du en introduktion til vores
virksomhed og strategi.

FORRETNINGSMODEL - FRA LINEÆR TIL CIRKULÆR

Trigon er en nordjysk entreprenørforetning med mange års erfaring indenfor projektledelse og procesoptimering i byggebranchen. Vi har en dyb forståelse for hele byggeriets værdikæde, og hjælper vores kunder med at navigere gennem komplekse byggeprojekter. Vi ønsker at bidrage aktivt til den grønne omstilling, og arbejder derfor aktivt med at forbedre vores indsatser i hele forretningen. Vi stræber efter være en pålidelig bidragsyder til vores kunders og samarbejdspartners bæredygtighedsagenda og ESG-relaterede mål.

Fra lineær til cirkulær

Hos Trigon arbejder vi mod at ændre vores mindset fra lineært til cirkulært. Vi tror på, at vi skal udfordre os selv og finde nye veje sammen med vores samarbejdspartnere, for at optimere vores ressourceforbrug og reducere mængden af byggeaffald. Vi tror på, at et fokus på cirkularitet og ressourceforbrug kan være en del af løsningen til at reducere vores emissioner og forurening, ligesom det kan afføde en positiv effekt på andre miljøudfordringer, som at beskytte vores biodiversitet og økosystemer.

Vores strategi tager afsæt i to centrale punkter:

- **Optimering af ressourceforbrug:** Vi ønsker at minimere vores materialespild gennem tidlig planlægning og optimering af vores materialestrømme.
- **Minimering af affald:** Med mindre materialespild minimeres vores affaldsmængder, men det er lige så vigtigt at det affald vi danner på trods, udnyttes til sit fulde potentiale. Derfor har vi fokus på affaldssortering med henblik på genbrug og genanvendelse, ligesom vi har fokus på adskillelse af bygningerne efter endt levetid, så materialerne også i fremtiden kan genanvendes til andre formål.



An aerial photograph of a city courtyard. In the center is a large, paved area with a circular pattern of cobblestones. Surrounding this central area are several buildings. To the top is a long, white building with a flat roof. To the bottom left is a building with a red-tiled roof and several dormer windows. To the bottom right is another building with a red-tiled roof and dormer windows. The courtyard is divided by a dark, straight path that runs horizontally across the middle. There are several circular manholes or drains visible in the paved area.

VORES AMBITIONER

CIRKULÆR BYGGEPLADS

RESSOURCEOPTIMERING

MINIMERING AF AFFALD

INDSATSOMRÅDER

Trigon har som mål at integrere bæredygtighed i alle aspekter af byggeprocessen. Vi stræber efter at reducere vores miljøpåvirkning, ved at implementere cirkulære principper, optimere ressourceforbruget på byggepladserne og minimere vores byggeaffald.

Vores visioner og mål er klare:

- Effektiv styring af ressourceforbrug og affaldssortering, med henblik på genbrug og genanvendelse af materialer, skal sikre en effektivisering af materialeforbrug og derved en reduktion i byggeaffald med 50 % inden 2035.
- Mindske klimapåvirkningen på byggepladserne med 90 % ved at reducere brugen af fossile brændstoffer og udledningen af drivhusgasser, partikler, NOx eller andre udstødningsskasser fra maskiner og materiel senest i 2050.
- Skabe en arbejdsplads med jobtilfredshed, som overgår landsgennemsnittet med 15% inden 2030.

De tre mål er ambitiøse, men afgørende for vores fælles vision om at skabe en mere bæredygtig fremtid, hvor miljømæssige, økonomiske og sociale hensyn går hånd i hånd.

Vi stræber efter at være frontløbere i omstillingen til en mere ansvarlig og ressourceeffektiv byggebranche, der tager vare på både natur og mennesker. Ved at reducere affald og spild, minimere vores klimaafttryk og fremme trivsel på arbejdspladsen, sigter vi mod at skabe en varig forandring, der skal sikre os alle en fælles fremtid.

Stående på fundamentet af vores ledelse, partnerskaber og kerneværdier, er vi fast besluttet på at lede an i bestræbelserne for en mere ansvarlig fremtid. Gennem ansvarlig rådgivning af kunder, samt dialog med vores leverandører og samarbejdspartnere, vil vi omsætte vores ambitioner til virkelighed.



A large, multi-story brick building with a central archway, surrounded by a stone wall and a body of water. The building has a red-tiled roof and many windows. A flagpole is visible on the left. The scene is reflected in the water in the foreground.

KLIMA OG MILJØ

Her kan du læse om vores indsatser
for klima og miljø

KLIMA OG MILJØ



Vejen mod en mere bæredygtig forretning

I vores forretning har vi en stærk forpligtelse til at tage ansvar for klimaet og miljøet. Vi arbejder målrettet på at minimere vores miljøpåvirkning og skabe bæredygtige løsninger, som både kommer vores virksomhed og samfundet til gode.

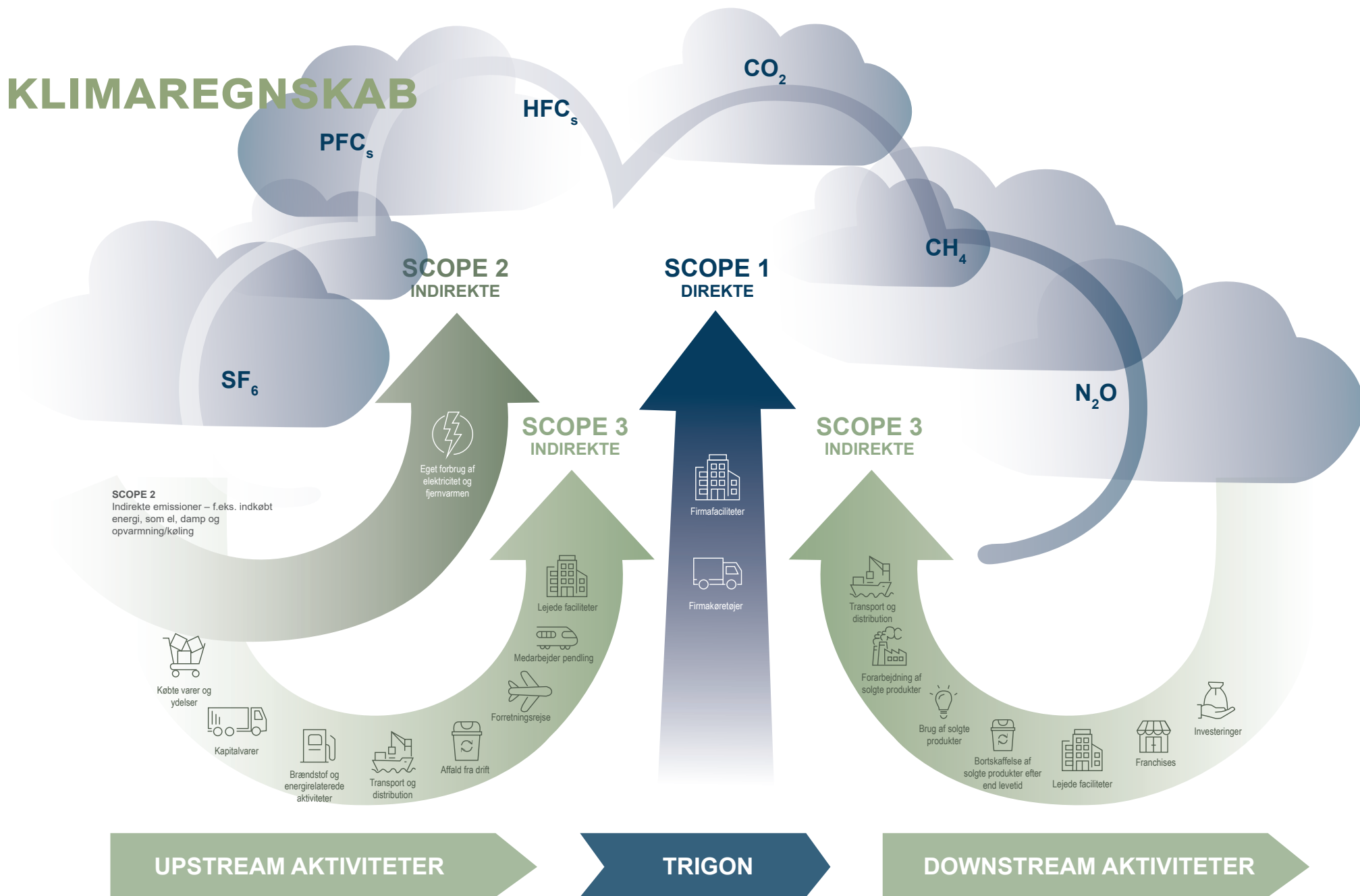
Vi har nyligt påbegyndt en målrettet proces med henblik på at reducere vores klimaaftryk. Her står vi overfor at tackle vores direkte emissioner, samt forstå vores påvirkning og hvordan vi kan håndtere de bredere, indirekte udledninger.

Cirkularitet og ressourceforbrug som drivkraft

Vores indsatsområder fokuserer på at effektivisere vores ressourceforbrug og fremme cirkularitet på vores byggepladser. Her står cirkularitet centralt i vores miljøindsats. Ved at omfavne genbrug og genanvendelse ude på vores byggepladser og i vores materialevalg, viser vi hvordan miljøansvar kan gå hånd i hånd med innovation og vækst.

Vi tror på, at en ansvarlig og innovativ tilgang til ressourceforbrug og cirkularitet kan skabe langsigtet værdi, og sikre en mere bæredygtig fremtid for os alle.

KLIMAREGNSKAB



SCOPE 3

Øvrige indirekte emissioner, forbundet med virksomhedens værdikæde, som f.eks. indkøb af byggematerialer.

SCOPE 1

Direkte emissioner i egen virksomhed, forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden

SCOPE 3

Øvrige indirekte emissioner, forbundet med virksomhedens værdikæde, som f.eks. når produkter anvendes af kunder og produktet efterfølgende bortskaffes

KLIMAREGNSKAB

I 2024 er vi påbegyndt en proces for at inkorporere klimaregnskab som en del af vores forretningspraksis. Vi kan se vigtigheden i at udarbejde et klimaregnskab, for at kunne måle vores direkte og indirekte påvirkninger. Klimaregnskabet giver os mulighed for at måle vores effekt af de initiativer vi løbende implementere, men det giver os også mulighed for at identificere og forbedre de områder, hvor vores påvirkning er mest markant.

Vi har i 2025 opnået en mere dybdegående forståelse for datakilder og metoder til den detaljerede dataindsamling. Vi stræber efter at etablere valide datakilder og metoder, der sikrer sammenlignelige tal, og præsentere valide resultater for vores klimaaftryk.

Valide data er afgørende og for at understrege vigtigheden i vores arbejde er det vigtigt, at forstå og anerkende, at et klimaregnskab ikke er stærkere end det datagrundlag og den metode der benyttes i beregningen. Her har vi siden 2024 benyttet GAP-analyser til at identificere og prioritere, hvor vi skal igangsætte initiativer for at sikre valide data på området.

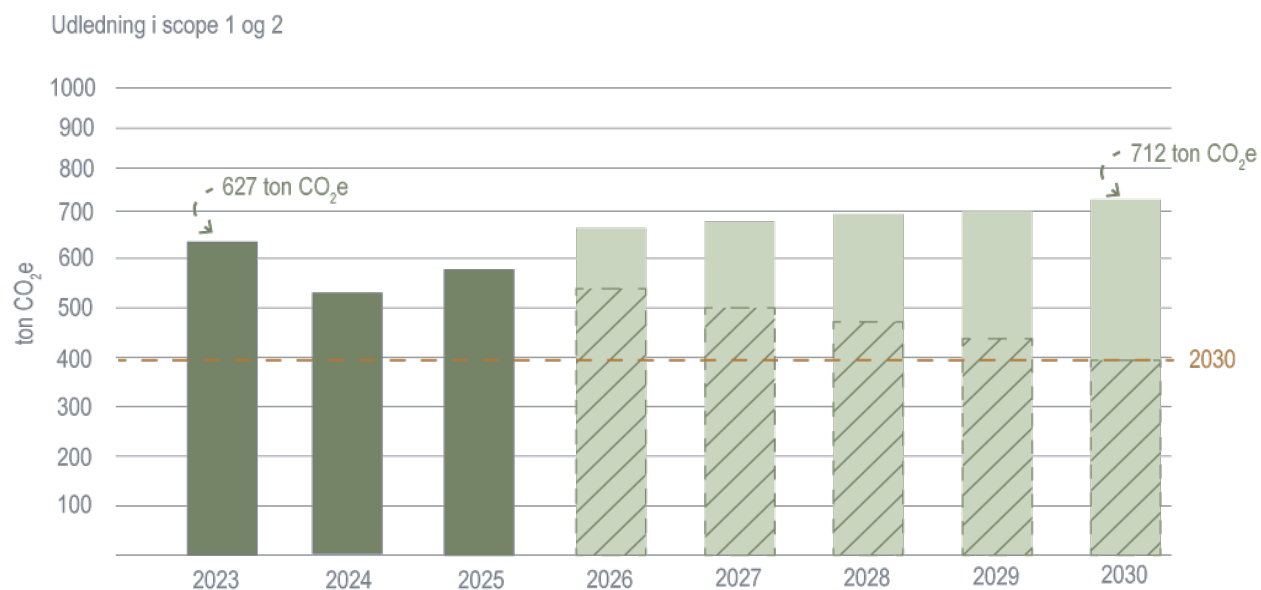
Det er en igangværende rejse, der kræver fokus, for at vi fremadrettet kan sikre den

nødvendige data for scope 1, 2 og 3. For at vi på sigt kan sikre os en tilstrækkelig detaljegrade i indsamlingen af data til beregningen af scope 3, er det nødvendigt at kigge ind i, hvordan vi kan opdatere vores systemer. Vi arbejder grundlæggende ud fra Greenhouse Gas (GHG) – protokollen, som giver mulighed for at beregne klimaaftrykket på en ensartet måde, således vores data bliver sammenlignelige på tværs af virksomheder.



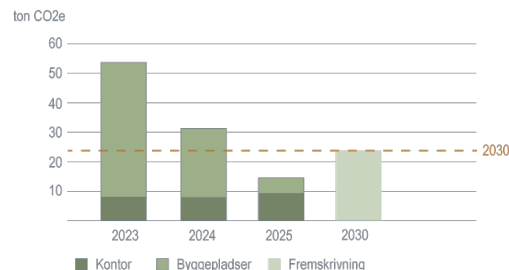
KLIMAREGNSKAB

Ambitionen om at nedsætte vores udledning i scope 1 og 2 med 50 % i 2030 er ikke blevet mindre i 2026. Vi er klar over at for at lykkes med vores målsætning, kræver det fortsat fokus på adfærd og investeringer. I 2025 har vi fortsat arbejdet med at reducere benzin- og diselforbrug ved at de personbiler der i løbet af året er blevet udskiftet er skiftet fra brændstofdrevet til eldrevet. Arbejdet med at energieffektivisere de faciliteter vi har operationel kontrol over fortsætter så vi kan sænke vores energiforbrug endnu mere.



KLIMAREGNSKAB

Energi, scope 2

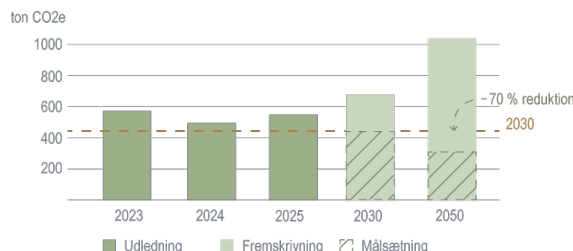


Den samlede CO₂-udledning fra elektricitet udgør en lille del af det samlede regnskab. I 2025 ses et væsentligt fald i forbruget på byggepladserne, her udgjorde forbruget på byggepladserne 71,5 % hvor denne post i 2025 udgør 36,7 % af det samlede forbrug. I 2024 så vi et samlet energiforbrug på vores byggepladser på 231.983 kWh. Dette er i 2025 faldet til 52.043 kWh svarende til en reduktion på 77,5 %. I 2024 havde vi flere større projekter som blev afsluttet, mens en række projekter i 2025 har haft en udskudt start hvorfor antallet af igangværende projekter har været mindre end i 2024.

Med udgangspunkt i de udskudte projekter ses et markant fald i energiforbruget sammenlignet med året før, det forventes ikke at se samme fald i forbrug i 2026. Vi fortsætter med at have fokus på at nedbringe vores udledninger, men der vil i 2026 være en forventning om et øget forbrug i takt med at flere byggeprojekter er blevet igangsat. Vi holder fokus på vigtigheden af at arbejde videre med at energioptimere vores faciliteter så vi til trods for koldt vejr ser et mere jævnt forbrug – også på byggeperioder der strækker sig over vinterhalvåret.

Forbruget af el på vores kontorfaciliteter ligger jævnt, her var forbruget i 2024 77.385 kWh mens det i 2025 var 89.857 kWh. Stigningen i forbruget ligger i at en stor del af vores bilpark er skiftet fra brændstof- til eldrevne ligesom vinteren i 2025 har været særlig kold og derfor har givet et øget opvarmningsbehov for at sikre komfort.

Brændstofforbrug, scope 1



Derudover har vi en egenproduktion fra vedvarende energikilder såsom solceller og en vindmølle ved vores kontor. Disse har i 2025 produceret henholdsvis 16.950 kWh og 0 kWh. Dette svarer til 18,9 % af den forbrugte elektricitet på vores kontor og værksted. Samtidig produceres en stor del af elektriciteten i Danmark fra vedvarende energikilder som vind og sol.

Transport udgør en betydelig del af vores samlede klimapåvirkning og dækker over den transport, som vi har operationel kontrol over i scope 1. Det betyder også at alt transport, der håndteres af eksterne udbydere, ikke er inkluderet her. Transport der typisk håndteres af eksterne udbydere, er levering af vare, materialer og bortkørsel af affald. Denne transport opgøres i stedet i scope 3.

Af vores opgørelser ses det at forbruget af diesel på byggepladserne udgør 170.796 l svarende til en udledning på 434 tons CO₂e eller 76,6 % af det samlede årsforbrug. I løbet af 2025 har der på nogle byggepladser været opstillet fælles tanke til diesel, det betyder at forbruget fra de byggepladser også har indeholdt forbrug fra indlejede maskiner der normalt ville fremgå af scope 3.

Hos Trigon ejer vi vores egen maskinpark hvorfor forbruget falder under scope 1 fremfor scope 3 som hvis vi lejede maskinerne i forbindelse med byggeopgaver. Løbende vil maskinerne blive opgraderet og udskiftet til mere brændstofbesparende modeller og hvor det giver mening med drift, skiftes til eldrevne over tid.



RESSOURCEFORBRUG OG CIRKULARITET



I takt med at bygge- og anlægssektoren står over for stigende krav om bæredygtighed og ressourceoptimering, bliver det afgørende at integrere cirkulære principper i hele byggeprocessen. Traditionelle byggemetoder har ofte været præget af høj ressourceanvendelse og store mængder affald, hvilket har resulteret i betydelige miljømæssige konsekvenser. For at imødekomme disse udfordringer og bidrage til en mere bæredygtig fremtid, ser vi det nødvendigt at fokusere på skabe større cirkularitet på vores byggepladser.

Her vil vi optimere ressourceforbruget gennem hele byggeprocessen, ligesom vi vil minimere affaldsmængderne ved at fremme genbrug og genanvendelse. Ved at arbejde ud fra en holistisk tilgang, der inkluderer både projekterings- og byggefasen, kan vi skabe en byggeproces, der både er økonomisk, socialt og miljømæssigt ansvarlig.

Strategien har særligt fokus på tre centrale indsatsområder:

Ressourceoptimering i projektering:

Allerede i de tidlige design- og planlægningsfaser

vil vi fokusere på at vælge materialer med lang levetid og høj genanvendelsesværdi. Dette inkluderer at designe bygninger med henblik på fremtidig demontering og genbrug, samt at minimere brugen af ikke-vedvarende ressourcer gennem innovative løsninger og tæt samarbejde med leverandører.

Effektivt ressourceforbrug på byggepladsen:

Byggeprocessen vil blive optimeret med henblik på at reducere spild og maksimere effektiviteten. Vi vil implementere teknologiske løsninger, som monitorerer og styrer forbruget af energi, vand og materialer i realtid. Derudover vil vi fokusere på præfabrikation og modularitet, som reducerer affald og fremmer genbrug.

Minimering af byggeaffald:

Et af de største bidrag til en cirkulær økonomi vil være vores indsats for at minimere byggeaffald. Dette opnår vi ved at sikre, at alle materialer enten genanvendes eller genbruges gennem et velorganiseret affaldssorteringssystem. Samtidig vil vi arbejde for, at affald fra nedrivnings- og renoveringsprojekter kan indgå som ressourcer i nye byggeprojekter.

AFFALDSHÅNDTERING

Affaldshåndtering på byggepladsen er en central del af den bæredygtige byggeproces, hvor målet er at reducere ressourceforbruget og minimere miljøpåvirkningen. Traditionelt har byggepladser genereret store mængder affald, hvilket har ført til både økonomiske og miljømæssige udfordringer. I takt med at bæredygtighed og cirkulær økonomi bliver mere fremtrædende i byggeriet, bliver det afgørende at skabe en mere effektiv affaldshåndtering, hvor materialer genanvendes, genbruges og minimeres i mængde.

Som en del af arbejdet med cirkulære byggepladser implementeres der ligeledes cirkulære principper i affaldshåndteringen, hvilket betyder, at vi fra starten planlægger med fokus på materialernes livscyklus. Ved at reducere spild og øge genanvendelsen kan vi bevæge os væk fra den lineære "brug og smid væk"-tankegang og over mod en mere cirkulær tilgang, hvor materialer betragtes som værdifulde ressourcer.

Affaldshåndtering på byggepladsen vil tage udgangspunkt i tre principper:

- **Forebyggelse af affald**
- **Genbrug og genanvendelse**
- **Optimering af materialestrømme**

For at styrke vores arbejde med affald ude på byggepladserne er vi i gang med at udarbejde og udrulle et samlet affaldskoncept, der danner rammerne for en ensartet og systematisk håndtering af affald. Konceptet fastlægger fælles procedurer for sortering, opbevaring, transport og dokumentation af affaldsfraktioner og skal sikre, at vores praksis lever op til gældende lovgivning og interne målsætninger.

Affaldskonceptet understøtter en klar og veldefineret proces for, hvordan affald identificeres, håndteres og registreres fra det øjeblik, det opstår på byggepladsen, til det afhentes af godkendte affaldsaktører. Ved at standardisere arbejdsgangene skabes der en højere grad af forudsigelighed og kvalitet i affaldshåndteringen, hvilket bidrager til reduktion af fejl, forbedret sorteringskvalitet og øget genanvendelsesgrad.

Et centralt element i konceptet er at styrke medarbejdernes viden og bevidsthed om affaldsstrømme. Dette sker gennem tydelig kommunikation på byggepladserne, visuel vejledning, samt introduktion til korrekt sortering som en del af projektopstarten. Ved at øge medarbejdernes forståelse for, hvordan affald påvirker både miljø og projektøkonomi, skabes en mere ansvarlig adfærd i dagligdagen.

Det bidrager til at minimere ressource-spild og fremme cirkulær håndtering af materialer.

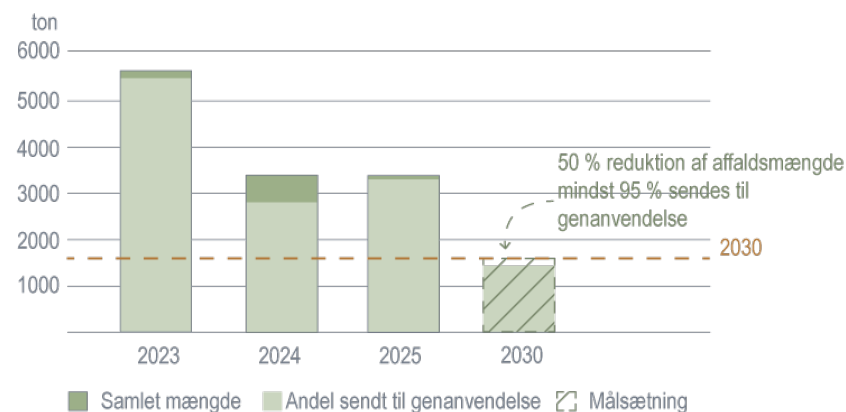
Affaldskonceptet skal dermed ikke alene sikre compliance, men også understøtte vores ambition om at reducere miljøpåvirkningen og minimere vores affaldsmængder. Det fungerer som et strategisk værktøj, der skaber gennemsigthed i affaldsstrømme, styrker datagrundlaget for rapportering og gør det muligt løbende at måle fremskridt og identificere forbedringspotentialer.

Vi har i 2025 set et lille fald i mængden af affald sammenlignet med 2024.

Der hvor vi særligt kan se en forandring i vores affaldsregnskab er i mængden af affald der sendes til genanvendelse. Her blev 82,18 % sendt til genanvendelse i 2024 mens det tal i år er 97,2 %.

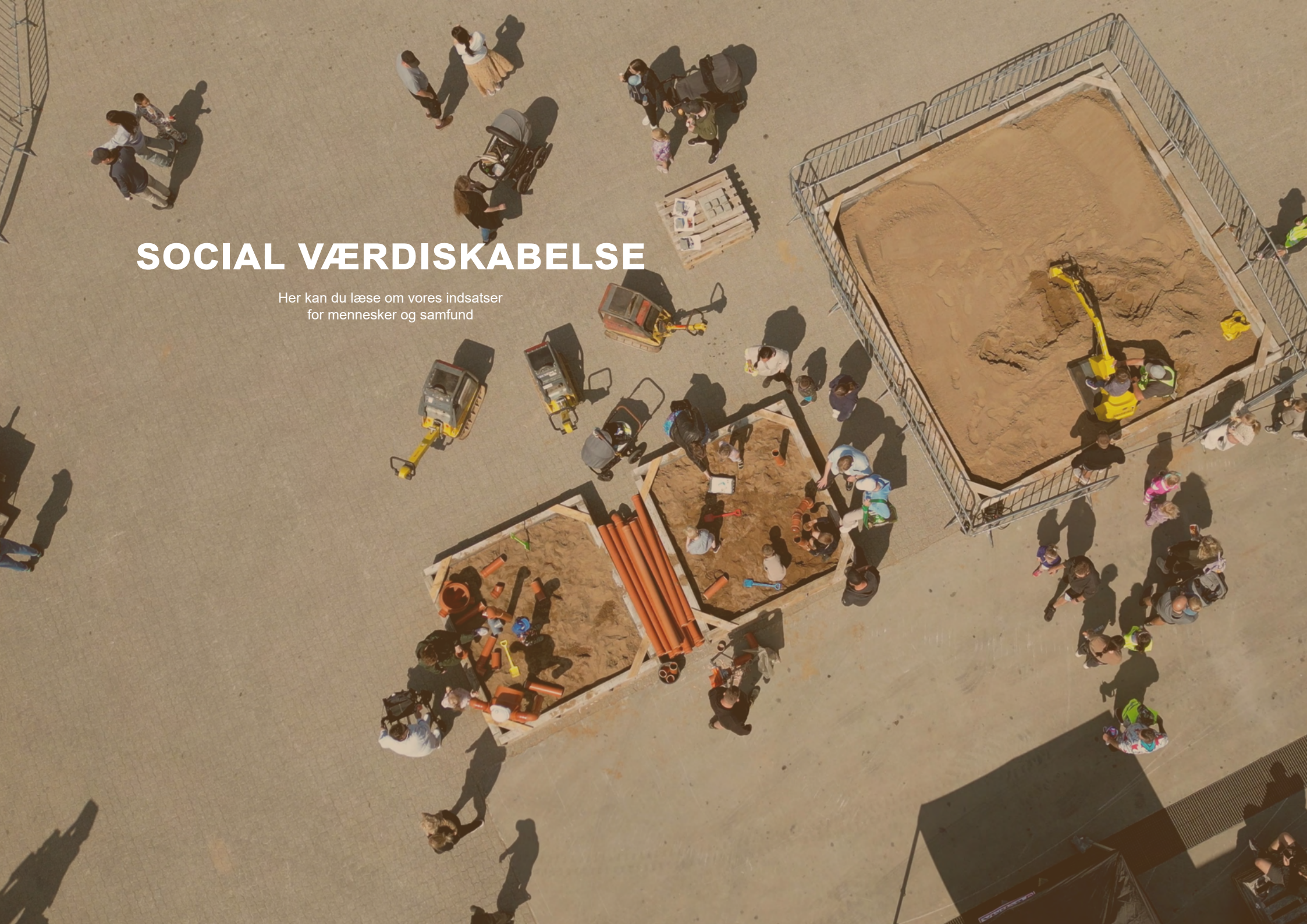
Der har det sidste år været fokus på at afholde løbende workshop omkring affald og affaldshåndtering ude på byggepladserne. Vi fortsætter arbejde med at optimere vores processer så vi også kan reducere affaldsmængden.

Affaldsmængder



SOCIAL VÆRDISKABELSE

Her kan du læse om vores indsatser
for mennesker og samfund



SOCIAL VÆRDISKABELSE



Hos Trigon har vi en mission om at skabe de bedste betingelser for succes, ikke kun for vores kunder men også for vores medarbejdere. Vores grundsten i virksomheden bygger på FLID – Forretningsunderstøttende, Løsningsorienteret, Involverende og Den gode byggeoplevelse, der alt sammen bygger på tryghed og tillid i samarbejdet.

Visionen for vores medarbejdere er klar – vi skal skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø, som er mere end bare fagligt udfordrende – vi skal sikre trivsel hos vores medarbejdere.

I dette afsnit kigger vi ind i hvordan vi skaber et inkluderende miljø der styrker vores samspil på tværs af faggrupper, mens også vores medarbejderes sikkerhed er i højsædet.

I takt med at vi er påbegyndt indsamlingen af data til dette afsnit, er det blevet tydeligt for os, at det i vores tidlige indsatser, for at sikre trivsel på arbejdspladsen, har været nødvendigt med en reorganisering.

For at styrke indsatsen mod arbejdsrelaterede udfordringer, og sikre en tidlig og effektiv håndtering af arbejdsmiljøproblematikker, har vi i løbet af 2024 indført en ny procedure for trivselsundersøgelser, samt en reorganisering af arbejdsmiljøgrupperne. Formålet med denne ændring er at skabe en mere proaktiv og systematisk tilgang til trivsel på arbejdspladsen, hvor problemer kan identificeres og adresseres hurtigere og mere målrettet.

Ændringen omfatter en justering af metoderne for indsamling af trivselsdata, med mere fokuserede undersøgelser samt et tættere samarbejde mellem medarbejdere og ledelse i arbejdsmiljøgrupperne. Ved at reorganisere arbejdsmiljøgrupperne ønsker vi at styrke dialogen om trivsel, sikre bedre repræsentation og ansvarliggøres samt fremme en kultur, hvor arbejdsmiljøet er en central prioritet i hverdagen.

Procedurene er i 2025 blevet løbene evalueret og tilpasses for at sikre muligheden for at tage fat på udfordringer, før de udvikler sig til større problematikker, og vil skabe et stærkere grundlag for et sundt og produktivt arbejdsmiljø.

EN SIKKER ARBEJDSPLADS

Vi stræber efter at skabe et sikkert og inspirerende arbejdsmiljø for vores medarbejdere, hvor de kan vokse, udvikle sig og trives.

Sikkerhed og tryghed

Uanset om kolleger befinder sig på kontoret eller byggepladsen, er det afgørende at sikre at hver medarbejder er sikker og tryk, mens de udfører deres arbejdsopgaver. Vi fokuserer på at skabe en sikker arbejdsplads, der støtter både fysisk og psykisk velvære, uanset den enkelte medarbejders rolle. Dette inkluderer oplæring, uddannelse og opmærksomhed på nødvendige sikkerhedsforanstaltninger og bedste praksis, der er relevant for medarbejdere på kontoret og byggepladsen. Vi arbejder konstant med indsatser og initiativer, der har til formål at forebygge ulykker og arbejds-skader.

Egne ergonomiske løsninger

Medarbejderne har adgang til borde og stole der kan tilpasses den individuelle medarbejder, ligesom skærme kan justeres så det sikres at medarbejdere kan arbejde ergonomisk korrekt.

Arbejdstøj

Ved ansættelse udleveres et startkit efter Trignons sortiment valg. Her optjenes hvert

kvartal point til indkøb af nyt tøj løbende. Sikkerhedssko udleveres af arbejdsgiver efter arbejdsgiverens valg. På byggepladser udleveres ligeledes værnemidler, hjelme og veste til brug for at sikre medarbejderens sikkerhed og sundhed.

Oplæring og uddannelse:

Gennemførelse af korrekt oplæring og kontinuerlig uddannelse for at sikre, at medarbejderne har de nødvendige færdigheder til at udføre deres opgaver. Dette omfatter relevante efteruddannelser.

Sikkerhedsforanstaltninger

Sikkerhedsarbejdet på arbejdspladsen er organiseret gennem sikkerhedsudvalg. På arbejdspladser med kranarbejde og fare for nedstyrtende materialer er hjelm påbudt. Der er udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) for virksomheden ligesom der er udarbejdet tillægsskemaer til sikkerhedsdatablade for de i firmaet anvendte produkter. Implementeringen af relevante sikkerhedsforanstaltninger skal være med til at skabe sikre og trygge arbejdsomgivelser. På byggepladsen bliver der løbende afholdt sikkerhedsmøder der skal sikre egne og samarbejdspartneres sikkerhed. Her bliver sikkerhedsforanstaltningerne gennemgået ligesom nye tiltag implemente-

res løbende som arbejdet ændrer sig.

IT-sikkerhed

Fokus på IT-sikkerhed for at beskytte medarbejdernes og virksomhedens information mod potentielle trusler og sikre en pålidelig arbejdsplads.

Ved at inddrage alle arbejdsfunktioner i vores arbejdspladsvurdering sikre vi, at vores sikkerhedsforanstaltninger er relevante på hvert område. Derudover afholder sikkerhedsudvalget møde fire gange årligt således det er muligt at vurdere risici og implementere nye tiltag løbende.

Vi har medarbejdere med forskellige arbejdsopgaver og udfordringer, derfor er vores tilgang differentieret og tilpasset for at imødekomme alle behov.

Vi vil fremadrettet fortsætte vores arbejde med at opretholde og forbedre sikkerheden på tværs af arbejdsfunktionerne som en central del af vores forpligtelse til vores medarbejders trivsel, tryghed og sikkerhed.



EN SIKKER ARBEJDSPLADS

Arbejdsulykker

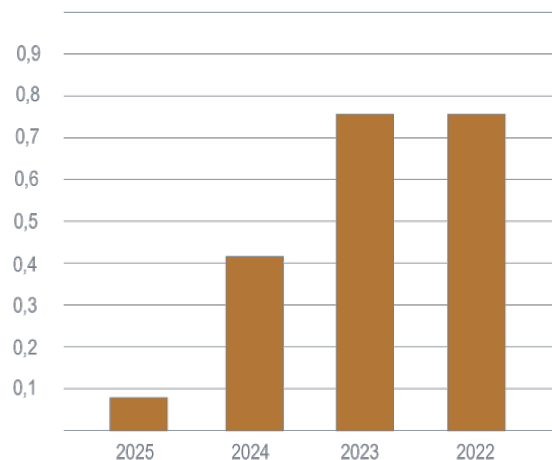
Med omstruktureringen af arbejdsmiljøgrupperne har der været et øget fokus på at arbejde proaktivt med at standse arbejdsulykker og sikre at alle arbejder under sikre forhold. Denne indsats har haft en positiv effekt på antallet af registrerede arbejdsulykker i 2025.

Vi har fortsat ikke nået vores ambition om 0 ulykker og det understreger at der fortsat er arbejde at gøre for at nå vores mål. Det betyder også at vi fortsat har fokus på at styrke vores sikkerhedsforanstaltninger for at minimere risici og sikre, at alle medarbejdere arbejder under trygge og sunde forhold.

Dette gør vi ved fortsætte med en kvartalsvis gennemgang af de indmeldte ulykker og vurdere hvilke tiltag der skal implementeres, for at sikre at ulykken ikke sker igen. Herefter udsendes referater til alle medarbejder, således forebyggende tiltag når ud på alle byggepladser.

Disse tal refererer til arbejdsulykker, der involverer fysisk eller psykisk skade, opstået efter en pludselig hændelse eller påvirkning, mens personen er på arbejde og som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet udføres under.

Arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstimer



ET GODT ARBEJDSMILJØ

Godt arbejdsmiljø som forudsætning for trivsel

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for vores medarbejderes trivsel. Vi stræber derfor efter at etablere en arbejdskultur præget af åbenhed, ærlighed og en god omgangstone, hvor hver enkelt medarbejder bliver set, hørt og respekteret. Vi stræber efter at skabe et engagerende miljø for alle kolleger og blive en virksomhed, hvor vores medarbejdere kan udvikle sig såvel personligt som karrieremæssigt.

Vi ønsker at fremme engagement, tiltrække, udvikle og fastholde vores medarbejdere samt sikre, at dette sker med mangfoldighed, lighed og inklusion for øje. Vi forventer, at vores ledere går forrest som gode eksempler og navigerer ud fra et etisk kompas baseret på integritet, ansvarlighed og empati. Dette sikrer, at vi konstant understøtter vores forretningsmæssige og engagerede kultur med passende adfærd.

Vi lægger stor vægt på et godt kollegaskab og tror på, at et stærkt sammenhold skaber både et bedre arbejdsmiljø og bedre resulta-

ter. Enhver medarbejder har altid adgang til dialog med nærmeste leder, og vi værdsætter åben kommunikation.

Vores medarbejdere behandles med respekt, og deres input er vigtige, især når der foretages ændringer i arbejdsforhold. Vi stræber efter, at alle medarbejdere er velorienterede om virksomhedens forhold og at de føler sig inkluderet i vores fælles rejse mod succes.

Relationer der skaber succes

Vi er dybt engagerede i at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor relationer mellem medarbejdere styrkes. Vi mener, at et godt arbejdsmiljø ikke kun er fundamentet for trivsel, men også en nøglefaktor for virksomhedens langsigtede succes. Derfor investere vi aktivt i medarbejdertrivsel igennem en række sociale arrangementer, som skal sikre, at vores arbejdsplads ikke kun skaber rammer for professionel udvikling, men også for fællesskab og glæde.

Gennem vores personaleforening har medarbejderne mulighed for at investere i fæl-

lesskabet. Ved at bidrage med et lille beløb, suppleret af et beløb fra virksomheden, organiserer personaleforeningerne forskellige sociale begivenheder som f.eks. sommer- og julearrangement. Det skaber en platform, hvor vores teams kan lære hinanden at kende uden for arbejdets rammer, og styrker de sociale bånd på tværs af funktioner og afdelinger.

I 2025 fejrede Trigon sit 80-års jubilæum, en milepæl der blev markeret med en dag fyldt med fejring og teambuilding i hyggelige og uformelle rammer. Arrangementet samlede medarbejderne på tværs af organisationen og styrkede fællesskabet gennem aktiviteter, der både understøttede samarbejde og sammenhold.



ET GODT ARBEJDSMILJØ



Arbejdsglæde

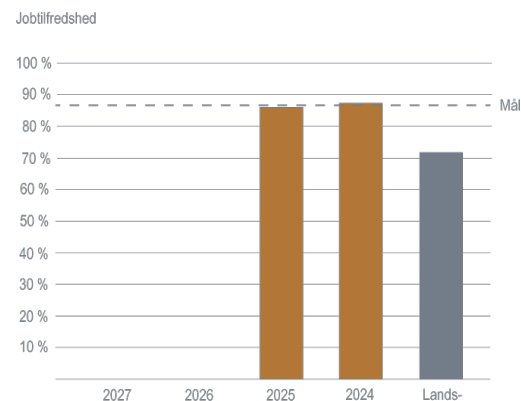
Arbejdsglæde er afgørende for trivslen. Vi fortsætter med årligt at udarbejde en trivselsundersøgelse hvor vi anvender en række principper fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) spørgeskema, kendt som Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). Ved at benytte et anerkendt rammeværktøj er det muligt for os at dykke ned i resultaterne og sammenligne resultater på tværs af landet.

En årlige trivselsundersøgelse er afgørende for at forstå vores medarbejders tilfredshed og glæde. Hos Trigon har vi fastsat et ambitiøst mål om at opnå 15% højere arbejdsglæde end landsgennemsnittet inden 2030.

Dette forpligter os yderligere til at skabe et positivt og støttende arbejdsmiljø for vores dedikerede medarbejdere.

Dette års undersøgelse har givet os et resultat om jobtilfredshed på 86 % - i alt 14,3 % højere end landsgennemsnittet på 71,7 %. Undersøgelsen viser at vi ikke er i mål, vi har dog i år opnået en svarprocent på 85 % mod 61 % sidste år. Det betyder også at vores undersøgelse er mere retvisende.

Med henblik på at nå dette mål, stræber vi fortsat efter at opnå en svarprocent på mindst 80% i kommende trivselsundersøgelser. Vi fortsætter vores målrettede indsats for at forbedre trivslen og arbejdsglæden, og arbejder ihærdigt mod at opnå disse ambitioner i fremtiden.



Landsgennemsnittet tager udgangspunkt i en rangering fra 0 - 100 % hvor 100 % er 'i meget høj grad'.

ET GODT ARBEJDSMILJØ

Sygefravær

I sygefraværstatistikken inkluderes egen sygdom og sygt barn. Vi har oplevet en stigning i sygefravær fra 3,7 % til 5,4 %. Det er en væsentlig stigning der skal tages hånd om. Det understreger vigtigheden af at forsætte med at arbejde proaktivt med medarbejdernes trivsel, arbejdsglæde og sygdomsforebyggelse.

Sygdomsforebyggelse blandt medarbejdere

Vi vil fortsætte arbejde med vores sundhedsfremmende medarbejderkultur. Stigningen i sygefravær afspejler hvor vigtigt og nødvendigt det er med en stærk bevidsthed om medarbejdersundhed for at der proaktivt kan arbejdes med at denne nedbringes.

Øget fokus på arbejdsglæde og trivsel

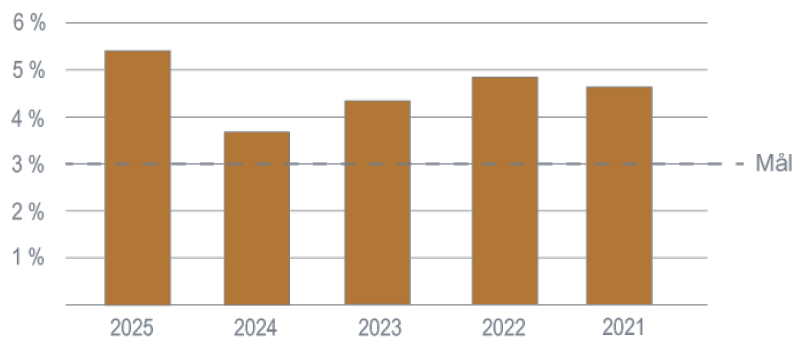
Vores dedikation til at skabe en positiv arbejds-

kultur, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og glade for at gå på arbejde, tror vi fortsat på vil have afgørende indflydelse på den generelle reduktion i sygefraværet. Selvom vi glæder os over disse positive initiativer, der er blevet lavet for at fremme sundhed og trivsel, erkender vi, at der stadig er områder, der kræver opmærksomhed, hvis vi skal nå vores mål.

Målsætning

Stigningen i sygefraværet understreger hvor vigtig vores vedvarende engagement i at fremme medarbejdersundhed og trivsel er. Arbejdet vil i sidste ende gavne vores dygtige medarbejdere. For at opfylde vores fastsatte mål om et maksimalt sygefravær på 3%, vil vi fortsætte med at implementere og styrke initiativer, der adresserer både forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Sygefravær



GOD SELSKABSLEDELSE

Her kan du læse om vores indsatser
for mennesker og samfund



GOD SELSKABSLEDELSE



Hos Trigon anser vi god selskabsledelse og ordentlighed som grundpiller for at drive en sund, ansvarlig og succesfuld virksomhed. Vores tilgang til selskabsledelse er baseret på at skabe en stærk virksomhedskultur, der bygger på etiske principper, klare politikker, gennemsigtighed og en vedvarende forpligtelse til bæredygtighed.

En sund virksomhedskultur sikrer, at vores medarbejdere trives og arbejder i en atmosfære præget af respekt, integritet og samarbejde. Det er afgørende for os, at alle vores handlinger og beslutninger afspejler de højeste standarder for forretningsetik og ansvarlighed. Derfor er vores

politikker designet til at fremme fair praksis, åbenhed og ansvar i alle vores forretningsprocesser.

Transparens i vores handlinger

Transparens i vores handlinger er en central del af, hvordan vi opbygger tillid, både internt i virksomheden og eksternt over for vores kunder, investorer og samarbejdspartnere. Vi stræber efter, at vores kommunikation er klar, ærlig og tilgængelig, så alle interessenter har et klart indblik i vores beslutningsprocesser og præstationer.

Bæredygtighed som en integreret del af vores forretningsstrategi.

Vi er dedikerede til at drive virksomheden

med respekt for miljøet, og vi arbejder målrettet mod langsigtede, bæredygtige løsninger på tværs af hele organisationen. Gennem ansvarlige handlinger ønsker vi at bidrage positivt til samfundet, og sikre vores virksomheds fremtidige vækst på en måde, der gavner både mennesker og miljø.

ORGANISERING AF ESG-ARBEJDET

For at sikre en effektiv og struktureret indsats inden for ESG, har vi etableret et ESG-team med direkte reference til ledelsen og vores administrerende direktør. Formålet med organisering er, at integrere ESG-principperne i vores forretningsstrategi og beslutningsprocesser, samtidig med at vi sikrer, at arbejdet foregår systematisk og med klare ansvarsområder på tværs af organisationen.

Tværgående arbejdsgrupper

For at sikre effektiv eksekvering af ESG-strategien har vi oprettet tværgående arbejdsgrupper med én hovedansvarlig for ESG-arbejdet som sikre, at vores strategi har fremdrift og lever på tværs af organisationen. De enkelte aktiviteter forankres i projektgrupper og når ESG-initiativer skal implementeres lokalt i afdelinger, tilstræber vi at udpege en kollega, der sammen med den ESG-ansvarlige, har ansvaret for implementeringen.

Rapportering og kommunikation

En afgørende del af vores ESG-arbejde er transparens og åben kommunikation om vores fremskridt. Vi rapporterer årligt om vores ESG-initiativer og resultater i vores bæredygtighedsrapport, som gør det muligt for interessenter at følge vores fremdrift. Derudover kommunikeres løbende ESG-relaterede aktiviteter internt i organisationen, for at sikre engagement og forståelse blandt medarbejdere.



FORRETNINGSETIK

Virksomhedskultur

Trigon har formuleret en politik for sund virksomhedskultur, som fastlægger de overordnede rammer for virksomhedskulturen i Trigon på alle niveauer. Politikken skal forebygge mistrivsel på arbejdspladsen, og danner rammerne for hvad der anses for god etik. Det forventes at de ansatte sætter sig ind i politikken og efterlever den i både interne og eksterne samarbejder.

Trigon ønsker at arbejde proaktivt med sundhedsfremmende indsatser der skal forebygge mistrivsel på arbejdspladsen. Derfor har Trigon indgået et samarbejde med Velliv og deres sundhedsteam, der står klar til at imødekomme medarbejdere med fysiske og psykiske udfordringer i forbindelse med deres arbejde. Derudover er der i virksomheden udnævnt en sundhedspartner medarbejderne kan henvende sig til, hvis de får brug for hjælp til at få arbejdsglæden tilbage. Trigon introducerer nye ansatte til politikken for sund virksomhedskultur som en integreret del af deres opstarts-forløb, ligesom ansatte løbende opdateres via interne kommunikationsveje og workshops.

Whistleblowerordning

Hos Trigon ønsker vi, at de ansatte altid kan føle sig trygge ved at henvende sig til ledelsen. Både løbende i den daglige dialog og sparring men også i høj grad ved kendskab eller mistanke om alvorlige og kritisable forhold. Derfor har virksomheden etableret en whistleblower ordning, der kan tilgås internt af ansatte. Trigons whistleblowerordning er anonym og administreres af en tredjepart, hvorved virksomheden bedst muligt kan beskytte de ansatte mod repressalier. Med whistleblowerordningen følger en forventning om, at de ansatte handler og reagerer når de ser uregelmæssigheder, og dermed aktivt bidrager til at eliminere risici for interessekonflikter.

Antikorruption

Hos Trigon har vi en nultolerance-holdning over for korruption. For at forhindre korruptionsformer som tyveri, bedrageri, underslæb, bestikkelse og afpresning har vi implementeret en anti-korruptionspolitik. Vi har etableret nødvendige procedurer, for at sikre integritet i vores forretningspraksis. Ingen medarbejdere må hverken modtage eller give nogen form for ydelser, gaver eller betaling, som kan opfattes som et forsøg på at opnå for-

teneste for dem selv eller virksomheden. En overtrædelse af reglerne på dette område har alvorlige disciplinære konsekvenser for de involverede medarbejdere. Trigon har en whistleblowerordning, hvor alle anonymt kan rapportere uregelmæssigheder.

Person- og data etik

Der er udsendt undervisningsmateriale angående IT-sikkerhed og awareness. Her er indgået et samarbejde med CyberPilot der udbyder online kurser. Her er alle medarbejdere forpligtet til at gennemføre undervisning angående passwords, persondata og phishing. Denne undervisning skal medarbejdere gennemgå løbende.

Derudover har Trigon udarbejdet en politik for IT-sikkerhed og håndtering af personfølsomme data som en integreret del af Trigons medarbejderhåndbog. Denne medarbejderhåndbog sendes rundt til alle ved ændringer, ligesom nyansatte medarbejdere modtager håndbogen som en del af deres on-boarding forløb. Der er ligeledes udpeget en IT-sikkerheds repræsentant, som man kan henvende sig til ved spørgsmål eller hvis der opstår uhenigtsmæssige IT-situationer.



METODER, DEFINATIONER OG DATA

I dette afsnit kan du finde en nærmere gennemgang af vores metode til rapportering, klimaregnskab samt de måleindikatorer, vi anvender til at evaluere vores indsats inden for virksomhedens bæredygtighedsrapportering.

Afgrænsninger i ESG-rapporten

Data i denne rapport er indsamlet gennem vores leverandører og faktureringsystem. I løbet af 2024 har vi etableret rapporteringsprocedurer fra de enkelte afdelinger, som omfatter månedlige, kvartalsvise og årlige rapporter. Fremover vil vi fortsætte digitaliseringen af dataindsamlingen, så vi kan udarbejde kvartalsrapporter og følge udviklingen løbende. Dette gør det muligt at identificere nye indsatsområder tidligt i forløbet.

Klimaregnskabet

Vi følger retningslinjerne fra Greenhouse Gas (GHG)-protokollen og anvender Klimakompasset, udviklet af Erhvervsstyrelsen, til at rapportere vores drivhusgasudledninger. Dog sætter Klimakompasset visse begrænsninger, særligt i relation til byggebranchen. For at forbedre nøjagtigheden af vores data, bruger vi derfor supplerende emissionsfaktorer fra andre databaser. Disse faktorer hentes først fra producenterne selv, derefter fra danske databaser og som sidste mulighed fra internationale kilder. Klimakompassets emissionsfak-

torer opdateres årligt, hvilket sikrer en konsistent og præcis rapportering. Vi rapporterer udledninger fra aktiviteter, som vi har operationel kontrol over.

Scope 1-udledninger

Vores scope 1-udledninger dækker direkte emissioner fra brændstofforbrug, herunder fra vores firmabiler og maskiner, hvor vi har fuld operationel kontrol. Dette inkluderer egne og leasede køretøjer. Vores emissioner opgøres i absolutte tal, for at give en nøjagtig måling af vores påvirkning.

Scope 2-udledninger

Vores scope 2-udledninger omfatter elektricitet forbrugt på lokationer, som vi har operationel kontrol over, herunder vores kontorfaciliteter, værksted og byggepladser. Vi indsamler data og beregner udledningerne i absolutte tal.

Scope 3-udledninger

I år rapporterer vi i Trigon ikke på vores scope 3-udledninger. Dette skyldes kompleksiteten og en omfattende dataindsamlingsindsats. Vi arbejder dog aktivt på at afslutte denne proces, for at sikre et mere præcist og omfattende klimaregnskab i fremtiden.

Ved at anvende Klimakompasset i overensstemmelse med GHG-protokollen i samspil med emissionsfaktorer fra andre kilder, opnår vi nøjagtige data og kan

forudsige fremtidige udledningstendenser. Disse prognoser danner grundlaget for konkrete reduktionsmål, strategiske initiativer og viser vores engagement i at nedbringe vores CO₂e-udledning frem mod 2050.

Dataindsamling

Vi kortlægger løbende specifikke udledningskilder i vores forretningsaktiviteter, herunder energiforbrug, logistik og byggeprocesser. Ved hjælp af GHG-protokollen og Klimakompasset anvender vi standardiserede metoder til dataindsamling og emissionsberegning. Vores procedurer sikrer regelmæssig indsamling af informationer om vores drift, herunder brug af egne eller lejede køretøjer og energiforbrug på vores lokationer. Denne systematiske tilgang sikrer konsistens i vores beregninger og rapportering. Vi opdaterer vores data løbende, for at afspejle aktuelle driftsforhold, og vurderer potentielle ændringer i processer eller teknologier, der kan påvirke udledningerne.

Emissionsfaktorer

Vi anvender Klimakompassets emissionsfaktorer til beregning af vores scope 1- og scope 2-udledninger. Klimakompassets model er baseret på den internationalt anerkendte Greenhouse Gas-protokol, hvilket gør det muligt at opgøre vores klimaaftryk i CO₂-ækvivalenter og analysere fordelingen inden

for GHG-protokollens scope 1, 2 og (3). I scope 3-dataindsamlingen anvender vi emissionsfaktorer fra producenterne selv, når Klimakompasset ikke er tilstrækkeligt. Hvis nødvendigt, benytter vi herefter nationale og internationale databaser, for at sikre den højeste nøjagtighed i vores resultater.

KLIMA- OG MILJØDATA

Emne og indikator	Enhed	Mål	2025	2024	2023	SDG delmål	Metode
Scope 1	Tons CO2e	2030: 448,41	566,26	489,69	574,22	9.4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 2	Tons CO2e	2030: 20,48	8,34	33,19	53,23	9.4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
CO2 intensitet	kg CO2e ift. omsætningen	-	0,00218	0,0021	0,0024	9.2 13.2	Samlet CO2e-udledning fra scope 1 og 2 (omregnet fra tons til kg) / nettoomsætning (t.kr.)
Energiforbrug	kWh	2030: 199.720	141.900	324.537	363.431	7.3	Samlet energiforbrug (kWh) fra alle lokationer, som vi har operationel kontrol over
Energiintensitet	Energiforbrug ift. omsætningen	-	0,000539	0,0013	0,0033	7.3	Samlet energiforbrug (kWh) / nettoomsætning (t.kr.)
Andel af vedvarende energi	%	-		48,4	45,2	7.2	Vedvarende energis andel af det samlede bruttoenergiforbrug i Danmark
Egen produktion af vedvarende energi	Vindmølle kWh Solceller kWh	-	0 16.950	0 15.169	15.061 15.792	7.2	
Samlet mængde affald	Tons	2030: 1.683	3.351	3.366	5.580	12.5	Samlet mængde affald fra alle lokationer
Andel af farligt affald	%	-	0,08	0,33	0,06	12.4	Andel af farligt affald sendt til destruktion
Andel af affald til genanvendelse	%	2030: 95 %	97,2	82,17	97,19	12.5	Andel af samlet affald, som sendes til genanvendelse

SOCIALE DATA

Emne og indikator	Enhed	Mål	2025	2024	2023	2022	2021	SDG delmål	Metode
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	-	70,3	76,17	76,89	N/A	N/A	8.5	FTE'er
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal	-	107	111	117	N/A	N/A	8.5	Antal ansatte / headcounts i rapporteringsperioden
Kønsdiversitet	m/k	-	93/14	102/9	111/6	N/A	N/A	5.5	Mandlige headcounts / kvindelige headcounts
Lærlinge	Antal	-	11	9	11	N/A	N/A	4.1	Antal lærlinge i Trigon
Elever	Antal	-	0	1	1	N/A	N/A	4.1	Antal elever i Trigon
Flexjobber	Antal	-	0	0	1	N/A	N/A	8.8	Antal flexjobbere i Trigon
Andel af kvinder i direktionen	%	-	33	33	25	N/A	N/A	5.5	Andel af kvindelige ledere / samlede antal ledere (Ledergruppen og ledere med personaleansvar)
Sygefravær	%	3	5,37	3,7	4,3	4,8	4,6	3.4	Sygetimer / antal arbejdstimer * 100
Arbejdsulykker	%	0	0,07	0,41	0,75	0,75	0,37	8.8	Antal arbejdsulykker * 1.000.000 / total antal arbejdstimer
Jobtilfredshed	Score	2030: 15% over landsgennemsnittet på 71,7	86 %	87,3 %	93 %* *af medarbejderne hos Trigon svarede 'ja' til 'er du for det meste glad for dit arbejde' ved APV2023	N/A	N/A	8.5	Målinger af jobtilfredsheden vil fra 2024 være baseret på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) DPQ-Arbejdspladsskema.
Medarbejderudvikling / uddannelse	Antal	-	23	10	8	5	3	4.3	Antal ansatte, der deltog på uddannelse eller udvikling - samlede antal ansatte, som falder under kriterierne

SOCIALE DATA

Emne og indikator	Enhed	Mål	2025	2024	2023	2022	2021	SDG delmål	Metode
Aldersfordeling 18 - 30 år	%	-	23	27,7	32	N/A	N/A		Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 18-30 år
Aldersfordeling 31 - 45 år	%	-	32,8	32,5	30	N/A	N/A		Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 31 - 45 år
Aldersfordeling 46 - 55 år	%	-	19,7	13,3	13	N/A	N/A		Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 46 - 55 år
Aldersfordeling 55 + år	%	-	24,6	23,3	25	N/A	N/A		Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 55+ år
Gennemsnit anciennitet	år	-	5,5	4,7	N/A	N/A	N/A		Sum anciennitet / antal medarbejdere

LEDELSESDATA

Emne og indikator	Enhed	Mål	2025	2024	2023	SDG delmål	Metode
Bestyrelsen kønsdiversitet	%	-	50	20	20	5.5	Respektive køn generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer / Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer * 100
Indberetninger til whistleblowerordningen	Antal	0	0	0	0	16.5	Samlet antal indberettede sager
Korruptionssager	Antal	0	0	0	0	16.5	Samlet antal indberettede sager
Code of Conduct underskrevet af leverandøre	%	2030: x	N/A	N/A	N/A	8.7 12.6 16.5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet af Code of Conduct (COC) i regnskabsperioden.
Gennemsnitalder for ledere	år	-	49	45	47	7.3	