

VI INSTALLERER DEN GRØNNE OMSTILLING

ESG-strategi rapport 2023-2028



VÆRDIGRUNDLAG

JK+ er en virksomhed med fokus på bæredygtighed og sikkerhed. Vi er dem der hver eneste dag står op for at installere den grønne omstilling i vores lokal-område og samtidig sikre værdier og mennesker. Solceller, energioptimering og varmepumper er med til at bidrage til en grønnere fremtid og skifte vores forbrug fra gas og olie, til el. Det er løsninger som vores, der implementerer den grønne omstilling og gør tilværelsen billigere og grønnere for vores kunder. Vi sikrer mennesker og værdier via gennemtænkte sikrings- og alarmløsninger med fokus på de enkeltes behov så man er bedst muligt sikret hvis uheldet rammer.

Medarbejderne og lokalsamfundet er alfa og omega for **JK+**. Vi har et stort fokus på at lærlinge kommer godt fra start i deres tilværelse i el-branchen, og at man altid er glad for at tage på arbejde i **JK+**. Med et skærpet fokus på arbejdsmiljø og lærlinge, gør vi alt hvad vi kan for at sikre at alle arbejdsdage hos **JK+**, bliver en positiv oplevelse.

Udover vores grønne løsninger, installerer vi også alarmer. Det er vigtigt at man trygt kan gå hjem fra arbejde, og ligge sig til at sove i hjemmet. Med en bekymring mindre i hovedet, kan vores kunder bruge den smule ekstra kræfter på det som er vigtigt for dem.

Vores ESG-arbejde tager udgangspunkt i vores værdier:

- +** **Der er forskel** - *Vi leverer mere end kunden forventer*
- +** **Rummelighed** - *Vi er en mangfoldig arbejdsplads*
- +** **Seriøsitet** - *Vi siger hvad vi gør, og gør hvad vi siger*
- +** **Innovation** - *Vi skaber værdi ved at tænke nyt*
- +** **Bæredygtighed** - *Vi investerer i miljø og mennesker i lokalsamfundet*

Derudover tager **JK+**, også udgangspunkt i fem verdensmål i vores arbejde med bæredygtighed og virksomhedsudvikling.





Det skal være sikkert og en god oplevelse at tage på arbejde. Både som faglært og lærling. Derfor beskæftiger vi os med verdensmål: **3 - Sundhed og Trivsel** og **4 - Kvalitetsuddannelse**.

Den grønne omstilling er hjerteblod for os. Vi skal både omstille os selv, og tilbyde vores kunde grønne løsninger der skal gøres deres liv, og vores samfund, mere bæredygtige. Derfor arbejder vi også med verdensmål: **7 - Bæredygtig Energi** og **13 - Klimaindsats**.

Som virksomhed er vi lokalt forankret. Vi ønsker at være en aktiv spiller, når det kommer til at skabe et godt lokalsamfund i Glamsbjerg og omegn. Derfor arbejder vi med verdensmål: **11 - Bæredygtige byer og lokalsamfund**.

INDHOLD

- 02 Værdigrundlag
- 04 Indhold
- 05 Strategiens scope
- 06 Nøgletal
- 07 Klima og miljø
 - CO2 budget
 - Grøn energi
- 08 Varme
 - Transport
 - Arbejdstøj
 - Cirkulær økonomi
 - JK+ puljen
- 10 JK+ Skoven
 - Mennesker
 - Sikkerhed
 - Trivsel
- 11 Lærlinge og uddannelse
- 12 Samarbejde med jobcentre
 - Sundhed
 - Lokalsamfundet
 - Udendørsarealer i Glamsbjerg
 - Ledelse
- 13 Vores arbejde med ESG
- 14 Overenskomst og løn
 - Ledelse og åbenhed
 - Anciennitet og gennemsnitsalder
 - Lokalt forankret
 - Digitalisering
 - Bestyrelsen
- 15 Code of Conduct
 - ISO 14001:2015 certificering

STRATEGIENS SCOPE

Vores bæredygtighedsstrategi. Vi installerer den grønne omstilling. **JK+** overordnede strategi og retning for bæredygtig udvikling i 2023-2028 for hele **JK+** koncernen. Strategien kan dog godt indeholde mål der har deadline senere end 2028. Dette er for at sikre at de store projekter på lang sigt også tages med i overvejelserne på kort sigt.

Det er de overordnede temaer og mål i denne strategi som er vores afsæt i arbejdet med bæredygtighed de kommende år. ESG-rapporten for et gældende år, udarbejdes i løbet af januar og/eller februar året efter.

Den skal indeholde:

- + Virksomhedens værdier og retningen for bæredygtighed i virksomheden
- + Nøgletal (regnskab) og målsætninger
- + Miljømål og -arbejde for året
- + Sociale mål og projekter for året
- + Ledelsesmål og -arbejde for året

ESG-strategien revideres hvert 5. år. Der kan godt tilføjes nye punkter og laves ikke-meningsændrende justeringer.

Der laves en dobbeltvæsentligheds vurdering i **JK+** hvert femte år – Dette sker i forbindelse med revideringen af bæredygtighedsstrategien.

NØGLETAL

2023

	2023	2024	2025	2026	2027	MÅL
Scope 1 - Ton CO ₂ e	111					83
Scope 2 - Ton CO ₂ e	14					7
Elforbrug kWh	45 382					--
% VE i energiforbrug	--					100%
Egen energiproduktion fra solceller i kWh	0					30.000
Vandforbrug i m ³	33,85					35
Co ₂ udledning pr. medarbejder	2,1					1,7
	2023	2024	2025	2026	2027	MÅL
Medarbejdere (på årsbasis) antal	60					--
Lærlinge i %	35					33%
Sygefravær (gennemsnit alle inkl. langtidssyge) i %	4,32					4
Arbejdsulykker medført fravær i %	-					0,1
Kønsfordeling i % af det underrepræsenterede køn	10					15%
Trivsel	-					4,2
Kundetilfredshed i %	-					95%
Gennemsnitsanciennitet pr. medarbejder i %	7,3					8
	2023	2024	2025	2026	2027	MÅL
Lønforinkel mellem direktør og gennemsnit i %	65					42
Tilfredshed med ledelsen (skala 1-5)	--					4,2

KLIMA OG MILJØ

Den grønne omstilling er omdrejningspunktet for vores koncern. Vi arbejder med solceller, energioptimering og varmepumper, sorterer affald og indkøber verificeret grøn energi. Vi installerer den grønne omstilling, men indeholder ikke nogen målsætninger for scope 3. Vi vil i første omgang arbejde med at nedbringe vores egen udledning af drivhusgasser i scope 1 og 2. Der vil blive arbejdet med at reducere vores CO₂-udledning i scope 3, eksempelvis via vores Code of Conduct.

Når det kommer til vores arbejde med klima og miljø, tager vi udgangspunkt i tre af vores fem verdensmål.

7 BÆREDYGTIG ENERGI



11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND



13 KLIMA-INDSATS



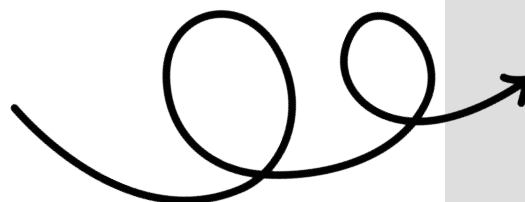
Vi har det mål at vi fra 2025 skal kunne rapportere vores udledning af drivhusgasser for scope 3. Dette indebærer både indkøb og bortskaffelse.

Mål, 2028 :

At kunne lave CO₂ regnskab for scope 3.

CO₂ BUDGET

JK+ har som mange andre vedtaget nogle klima- og miljømål. Dog er vi gået skridtet videre, og lagt et CO₂ budget for koncernen. Budgettet indebærer udledninger fra scope 1 og 2. Budgettet er i enheden tons CO₂ pr. medarbejder årligt.



GRØN ENERGI

Fra februar 2024 har vi indgået en aftale med Energi Fyn om kun at indkøbe energi fra grøn energi. Vi stoler naturligvis på at vores leverandør taler sandt, og at deres verificering gør at vi kun modtager energi fra vedvarende energikilder. Dermed kan vi skrive at vores udledning fra indkøb af energi er 0.

JK+ vil også installere solceller til at have en egenproduktion af vedvarende energi fra 2024.

Mål, 2024:

Egenproduktion fra solceller på 8.000 kWh.

Mål, 2028:

Egenproduktion fra solceller på 30.000 kWh.

2024

2 tons

pr. medarbejder

2025

1,9 tons

pr. medarbejder

2026

1,8 tons

pr. medarbejder

2027

1,7 tons

pr. medarbejder

2028

1,7 tons

pr. medarbejder



VARME

Vores matrikler skal inden udgangen af 2024 blive opvarmet hovedsageligt af varmepumper.

Mål 2024: Anlægge varmepumper på vores matrikler der opvarmes via gas.

TRANSPORT

Vores firmabiler står for størstedelen af vores CO₂ udledning i scope 1 og 2. Derfor er det en af de mest væsentlige ting at gøre noget ved ift. vores klimaaftryk.

Det er på nuværende tidspunkt svært at finde el-alternativet som imødekommer vores behov når det kommer til varevogne. Derfor er det primære vores personbiler der er i fokus i første omgang.

Mål, 2025: 15% af firmaets biler skal køre på el.

Mål, 2028: 25% af firmaets biler skal køre på el.



ARBEJDSTØJ

Vi arbejder målrettet hen imod bæredygtighed ved at sikre, at alt slidt arbejdstøj fra vores medarbejdere bliver indsamlet og genanvendt i stedet for at ende som affald. I stedet for at kassere tøjet, vil vi sørge for, at det gennemgår genanvendelsesprocesser, så materialerne kan få en ny funktion. Vi vil benytte os af MASCOT's take-back-ordning, som er skræddersyet til virksomheder med et stærkt fokus på genanvendelse og reduktion af deres CO₂-udledning.

Ved at sortere tøjet i forskellige materialefraktioner, skaber vi de bedste betingelser for, at det kan genanvendes og omdannes til nye tekstiler. Dette sker gennem en proces, der blandt andet involverer, at arbejdstøjet får et "efterliv". Denne tilgang vil hjælpe os med at reducere affaldsmængden og understøtte en mere ansvarlig og cirkulær udnyttelse af ressourcer, hvilket bidrager til en grønnere fremtid.

Mål, 2024: Første indsendelse af tøj ca. 100 kg.

CIRKULÆR ØKONOMI

Vi forventer at kunne sortere 90% af vores affald senest i 2027. Det skal gøres i 11 fraktioner. Plast, pap, rest, aluminiumkabler, kobberkabler, metal, elektronik, beton, batterier og farligt affald. 100% af vores metalaffald sælges i dag, og kommer der med ud i andre produktioner og genanvendes –

Vi ønsker at sende alt brugt arbejdstøj ind til genanvendelse



Vi ønsker at fortsætte med at have en 100% genanvendelse af vores metalaffald.

Mål, 2027:

90% af vores affald sorteres i 11 fraktioner.

Vi tilbyder vores kunder produkter som er produceret af genanvendt materiale.

JK+ PULJEN

I 2025 oprettes JK+ puljen. Puljens formål er at tilbyde tilskud og sponsorater til installation af vedvarende energi, og andre klimatiltag, som gavner lokale foreninger eller vores lokalsamfund.

Puljen modtager økonomiske midler fra JK+. Der afholdes to årlige puljemøder hvor der behandles relevante ansøgninger.



Hos **JK+** ønsker vi en takeback-løsning af alt brugt arbejdstøj.

Det foregår helt lavpraktisk ved, at vi skal indsamle
alt det slidte arbejdstøj fra alle medarbejdere.
Herefter bliver det sendt afsted og genanvendt
i stedet for at blive smidt ud.

Anders Kristensen /direktør JK+

JK+ SKOVEN

JK+ vil på sigt omlægge en mark til en klimaskov. Projektet skal finde set i Glamsbjerg, eller omegn, og være med til at kompensere for vores udledning af drivhusgasser. Skoven skal både suge CO₂ til sig, men også være med til at fremme biodiversitet i Glamsbjerg, samt være hjem til en naturlegeplads til gavn for lokalsamfundet.

Mål 2028: Projektet iværksættes.

MENNESKER

Medarbejderne og lokalsamfundet er alfa og omega for JK+. Det er vores medarbejdere der er ude hos vores kunder og installere den grønne omstilling – uden dem var der ingen virksomhed, omsætning eller klimaresultater

Vi vil udarbejde en dobbelt væsentlighedsvurdering hvor vi vil spørge vores kunder, medarbejdere og leverandører, hvilke områder de vurderer er vigtigst for dem inden for vores arbejde med mennesker, vi tager udgangspunkt i tre af vores fem verdensmål.

3 SUNDHED OG TRIVSEL



4 KVALITETS- UDDANNELSE



11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND



SIKKERHED

Vi arbejder målrettet på at skabe et trykt arbejdsmiljø. Vi har politikker om sikkerhed, som alle nye medarbejdere bliver introduceret til. Sker der ændringer i disse politikker, vil der blive opdateret om disse ændringer via vores digitale kommunikationssystemer. Alle medarbejdere har digital adgang til alle vores politikker.

I JK+ har vi et AMO-organisation, hvor der både er repræsentanter fra administration og produktion. Der er her et skemalagt fast rum hvor alt om arbejdsmiljø, herunder sikkerhed, kan blive vendt, og der kan gøres noget ved det med det samme.

Vi skal naturligvis sikre at der altid er førstehjælpsudstyr og brandslukningsudstyr til rådighed, både i bilerne og på vores adresser.

Hos JK+ gemmer vi ikke nogen hændelser væk for at få det til at se bedre ud. Vi registrerer alt fra at skære sig i fingeren, til alvorlige hændelser.

Mål 2024-2028: 0-1% fravær pga. arbejdsulykker.

TRIVSEL

Vi vil gerne være en mangfoldig arbejdsplads, hvor alle medarbejdere trives og kan føle sig inkluderet. Vi vil gerne se arbejdsmiljø i sin helhed i dagligdagen.

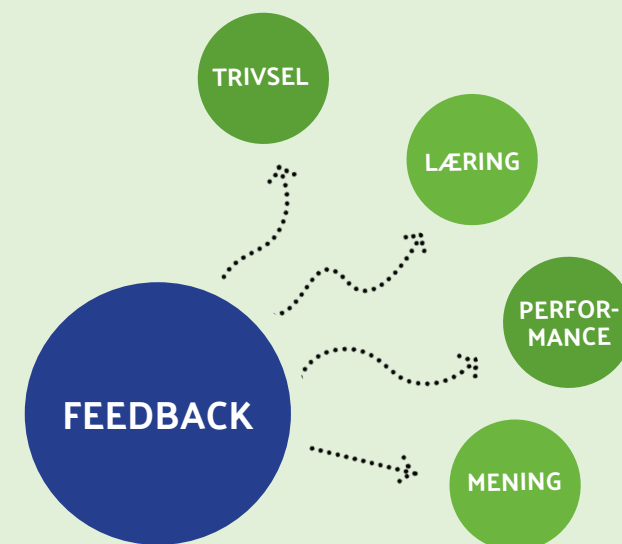
Man skal både trives, arbejde sikkert og kunne være den, der gør en forskel for sine kollegaer.

Vi har i JK+ også en separat HR-afdeling, som skal styrke vores arbejde med arbejdsmiljø, og have øje for helheden.

Det er meget vigtigt for os at der er en god og sober tone, og at man respekterer sine kollegaer. Alle skal kunne være en del af fællesskabet, og derfor vil vi ikke acceptere krænkelser, mobning eller andre former for psykiske forhold der skader trivslen for sine kollegaer.

Mål, 2025: Gennemsnitlig trivsel på 3,8.

Mål, 2028: Gennemsnitlig trivsel på 4,2.



Der arbejdes også med sygefraværet i virksomheden. Efter en sygemelding vil der altid blive afholdt sygesamtaler, for at sikre at der belyses eventuelle jobfunktioner eller andet der kan føre til stress eller anden sygdom – Og/eller om der er private forhold der udgør en sundheds- eller trivselsrisiko.

JK+ tilbyder muligheden for fleksible arbejdstider, så den enkelte medarbejder kan tilpasse sin arbejdstid efter behov og familieforhold. Der er eksempelvis mulighed for en 4-dages arbejdsuge.

JK+ har en personaleforening. Der er ingen reference til virksomhedens ledelse – foreningens bestyrelse kan dermed uafhængigt af ledelsen styre hvilke sociale arrangementer der skal afholdes, og hvordan økonomien skal anvendes. 50% af foreningens økonomi kommer fra medlemmerne, og den anden som tilskud fra arbejdsgiveren.

Udover personaleforeningens sociale arrangementer, vil **JK+** også afholde sociale arrangementer.

Mål 2024-2028: Der afholdes seks arrangementer om året i alt.

JK+ giver alle medarbejdere mulighed for at udvikle deres faglige kompetencer inden for deres funktion, med kurser og formulering af en handlingsplan for et kompetenceløft.



LÆRLINGE OG UDDANNELSE

Det skal være en god og lærerig oplevelse at gennemføre en håndværkeruddannelse. Det er vores lærlinge, der er fremtidens håndværkere – Vi skylder dem at de bliver taget godt i mod, og bliver sat godt ind i de faglige aspekter af deres uddannelse. Derfor samarbejder vi med faglige udvalg og tekniske skoler om at skabe de bedst mulige el-uddannelser.

Vi har et ekstra fokus på lærlinge, at have så mange lærlinge som muligt, og at lærlingene er glade for at være hos **JK+**.

Mål 2024-2028: 33% af medarbejderne i produktionen skal være lærlinge.

Når en ny lærling ankommer til **JK+**, tilbydes de deltagelse i **JK+** Trainee Academy og tilkobles en buddy (mentor). Begge dele skal være med til at lærlingen altid har et sted at gå til, både når det handler om trivsel og faglighed.

JK+ vil gøre sit for at ligestille EUD- og EUX-uddannelserne med STX, HHX og HTX, med hensyn til fejring og gallaaften ved endt uddannelse.

De tekniske skoler skal efter vores overbevisning være lige så fejrede og hyllede som gymnasierne. Dette gøres ved at vi afholder en gallafest for udlærte lærling to gange om året, samt gør opmærksomme på at fejre vores lærlinge på sociale medier mv.

Mål 2024 og/eller 2026: Inviter kommunens uddannelsesudvalg på virksomhedsbesøg, til en snak om hvordan vi får flere unge i Assens kommune til at vælge håndværkeruddannelser, ligestilling i branchen og fejring af de unge efter endt uddannelse.

JK+ vil også arbejde for at der bygges en stærkere bro mellem skoler og erhverv. Derfor vil vi udnytte den nye mesterlærerordning, og tilbyde lokale folkeskoler junior mesterlære-pladser i vores firma.



Derudover vil vi også gerne tilbyde de lokale folkeskoler at deres elever kan komme på et virksomhedsbesøg og lære på en alternativ måde end på skolebænken.

Mål 2025-2028: Der skal være mindst en i mesterlære hos **JK+** om året.

Mål: Der indgås et samarbejde med de lokale folkeskoler om læringsforløb og/eller virksomhedsbesøg.

SAMARBEJDE MED JOBCENTRE

Vi samarbejder med de lokale jobcentre og teams i kommuner omkring inklusion af sårbare borgere der gerne vil i jobtræning. Der laves praktikker med henblik på at få personer med et langt sygefravær tilbage på arbejdsmarkedet. Der vil i disse forløb være fokus på at udvikle kompetencer og skabe gode muligheder for at komme i fast beskæftigelse efterfølgende.



Sponsor til startpigerne i Fjelsted Speedway Klub

Mål: Der skal årligt igangsættes mindst et forløb.

SUNDHED

I **JK+** har vi fokus på sundhed og et sundt arbejdsmiljø. Der er sundhedsordning i alle kontrakter, og en forståelse for at er man syg, så er man syg.

Mål: Sygefraværet skal ligge under det nationale gennemsnit i bygge- og anlægsbranchen.

LOKAL SAMFUNDET

JK+ skal være en styrende samarbejdspartner på lokale arrangementer i Glamsbjerg området.

Dette skal komme til udtryk i sponsorater og samarbejder med lokale sportsforeninger, netværk og/eller institutioner.

Mål 2026: Vores sponsorater til lokale foreninger skal stige med 5% ift. 2023.

Mål 2025-2028: **JK+** skal i samarbejde med lokale foreninger afholdelse af sociale arrangementer til gavn for sammenholdet i lokalsamfundet.



SOCIALT ANSVARLIG

I **JK+** er socialt ansvar hjerteblod. Derfor er det også vigtigt for os at vi fortsat bliver kåret som social ansvarlig af Udvikling Assens. **JK+** har fået tildelt den hvert år fra 2018-2023.

Mål 2023-2028: Fasthold kåringen som "socialt ansvarlig" af Udvikling Assens.

LEDELSE

JK+ operer altid indenfor gældende lovgivning, og bestræber sig på at have en så flad organisation som muligt. Vi har en whistleblowerordning som alle medarbejdere introduceres til, og kan benytte sig af når som helst.

JK+ har en medarbejderhåndbog, som alle medarbejdere introduceres til, og som skal skabe klarhed om hvordan man arbejder sammen hos **JK+**. Derudover har vi også virksomhedspolitikker som alle medarbejdere har adgang til.

Når det kommer til ledelsen af vores koncern, tager vi udgangspunkt i fire af vores fem verdensmål.



KUNDETILFREDSHED

Hos **JK+** er kundetilfredshed en central del af vores værdier og forretningsstrategi. Vi bestræber os på at levere den bedste service ved hver eneste opgave, med fokus på høj kvalitet og kundens behov. Vores mål er at sikre, at hver kundeoplevelse ikke blot lever op til forventningerne, men også overgår dem. Vi tror på, at kontinuerlig forbedring og tæt dialog med vores kunder skaber det fundament, der sikrer høj tilfredshed og langvarige relationer.

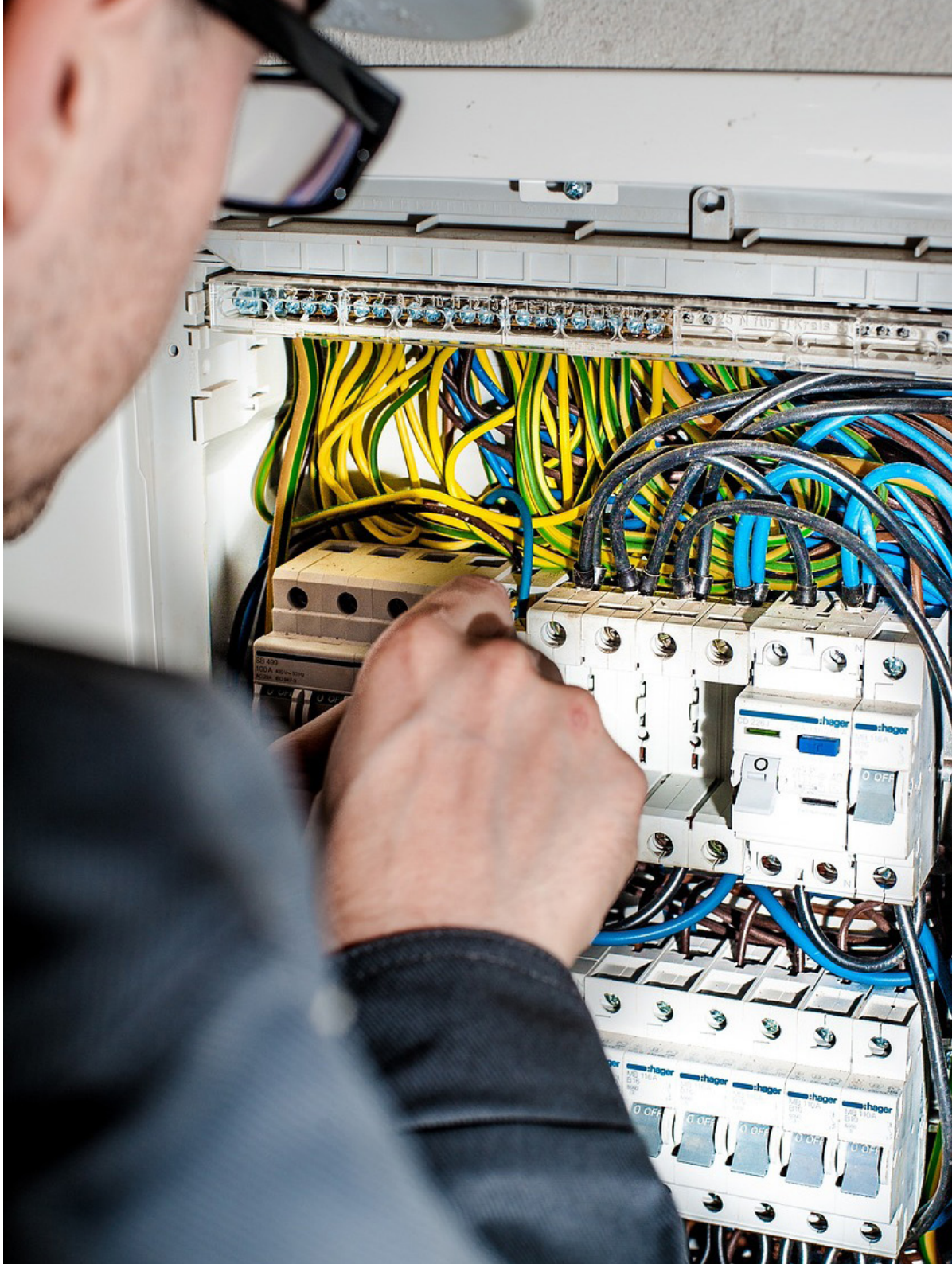
Mål 2028: Kundetilfredsheden skal være 95%

VORES ARBEJDE MED ESG

I koncernen har vi én samlet ESG-strategi, -rapport og -organisation. Organisationen består af:

- + Direktør, **JK+** Installation (Ejer)**
- + Projektchef, **JK+** Installation (Ejer)**
- + Direktør, **JK+** Alarm (Ejer)**
- + Økonomichef, **JK+****

Hele ESG-organisationen har et delt ansvar for dataindsamling, økonomistyring og implementering af tiltag. Det aftales efter behov hvem der er ansvarlig for de enkelte handlingspunkter.



Der skal være et statusmøde i ESG-organisationen hvert kvartal, og et stort årsmøde med fokus på evaluering af det forrige år, samt tanker om det kommende år. Dette store årsmøde afholdes i februar eller marts. Det store årsmøde kan efter behov sammensættes med statusmødet i 1. kvartal.

Der vil også være mulighed for at invitere andre deltagere på møderne. Eksempelvis medlemmer fra AMO-udvalget, lærlinge eller eksterne samarbejdspartnere. Der afholdes dermed fire-fem møder årligt, og der kan tilføjes ekstra møder ad hoc efter behov.

Møderne om ESG skal følge en faste dagsorden, og der tages referat. Der er mulighed for at tilføje punkter, men ikke at fjerne de faste punkter.

Mål: Der afholdes mindst 4-5 ESG-møder om året.

OVERENSKOMST OG LØN

JK+ har overenskomst, og det vil vi fortsætte med. Der er ingen lønforskel på baggrund af usaglige hensyn som køn, hudfarve eller religion.

Alle medarbejdere får udbetalt deres løn i tide, og eventuelt overarbejde er frivilligt og betalt.

LEDELSE OG ÅBENHED

I koncernen har vi en flad organisation. Alle er lige meget værd, og biddrageer med viden og færdig-



heder til fællesskabet – uanset om man har en direktør eller lærlinge titel.

Mål 2025: Tilfredsheden og tilliden til ledelsen er mindst 3,8.

Mål 2027: Tilfredsheden og tilliden til ledelsen er mindst 4,2.

ANCIENNITET OG GENNEMSNITSALDER

Mange af vores medarbejdere er startet som lærling i **JK+**, og har derefter valgt at fortsætte hos os. Det har resulteret i en lav gennemsnitsalder og høj anciennitet. Det ser vi som nogle rigtig positive tegn på et godt arbejdsmiljø.

Mål: Ancienniteten i koncernen må ikke falde ift. 2023 ift. 2023 (7,31 år)

Gennemsnitsancienniteten- og alderen vil blive udregnet ud fra hvem der er ansat i december hvert år.

LOKALT FORANKRET

JK+ er en lokalt forankret virksomhed. Vi arbejder for og med vores lokalsamfund. Derfor tager vi som hovedregel ikke kundeopgaver ind som tager længere tid end 30 minutter at køre hen til fra vores lokationer. Det er for at spare vores klima, medarbejdere og materiel for unødvendig belastning.

Det er også i det lokale vores sociale og grønne tiltag tager sit afsæt.

DIGITALISERING

Alle vores arbejdsgange kører digitalt, og alle vores politikker ligger også tilgængeligt på vores interne IT-system.

Det er digitalt at vi har vores timesedler, planlægningskalender, indkøb osv. Det er derfor vigtigt for at alle vores medarbejdere bliver godt sat ind i brugen af vores digitale løsninger.

BESTYRELSEN

Bestyrelsen skal styrkes og professionaliseres. Bestyrelsen skal udvides og der skal være medlemmer som kommer ude fra. Dermed vil vi styrke **JK+** indefra, men nye kompetencer ude fra.

Mål 2025: Denne ændring af bestyrelsens arbejde og opbygning skal implementeres.

ESG vil også blive et fast punkt på bestyrelsesmødernes dagsorden fremadrettet.

CODE OF CONDUCT

JK+ vil udarbejde et Code of Conduct som afspejler vores værdier. Vores Code of Conduct skal være med til at sikre at vores leverandører også har gode forhold til deres medarbejdere, at der sker en reduktion af drivhusgasudledningen og forholder sig til menneskerettighederne.

Mål, 2025: Code of Conduct er færdigudarbejdet og implementeringen er iværksat.

Mål, 2027: Vores Code of Conduct er fuldt implementeret blandt vores primære leverandører.

ISO 14001: 2015 CERTIFICERING

Vi ønsker på sigt at blive ISO 14001:2015 certificeret. Det vil styrke vores arbejde med miljø, klima og ressourceforbrug.

Derudover er det en international anerkendt standard der skal være med til at gøres os endnu mere konkurrencedygtige og skabe endnu mere specifikke rammer for vores grønne initiativer på lang sigt.

Mål, 2030: Bliv ISO 14001:2015 certificeret.

JK+ Elinstallation A/S (CVR nr. 14514236)

JK+ Alarmteknik A/S (CVR nr. 32144365)

Lindevænget 2-4 · 5620 Glamsbjerg

Tlf.: 70 27 18 22 · info@jkplus.dk