

ESG 2024

jasa
company

Indhold

ESG står for Environmental, Social og Governance, og kan bedst beskrives som et sæt kriterier, der vurderer en virksomheds bæredygtighed og samfundsindvirkning. Jasa Company A/S er ikke omfattet af lovkrav om bæredygtighedsrapportering [CSRD] eller er juridisk forpligtet til at udarbejde en ESG-rapport. Vi har dog valgt at tage de første, men vigtige skridt i retningen mod at øge vores transparens og ansvarlighed som virksomhed.

INTRODUKTION	3
En hilsen fra ledelsen	3
Årets highlights	4
Hvad er bæredygtighed for os	5
Hvorfor?	5
Vores fokus	6
MILJØ OG KLIMA [E]	7
Energi og ressourcer	7
På vej mod en cirkulær økonomi	9
Vores emballage sætter et klimaaftryk	9
SOCIALE FORHOLD [S]	12
Et [arbejds]liv i balance	12
En sikker og tryk arbejdsplads	13
En arbejdsplads for alle	14
Mangfoldighed og inklusion	15
Vores sociale ansvar	16
Sammen om fremtiden	17
SELSKABSLEDELSE [G]	18
God virksomhedspraksis	18
Fra råmateriale til slutbruger	18
Ansvarlige partnerskaber	20
BILAG	21

En hilsen fra ledelsen

Som virksomhed i byggebranchen er vi bevidste om det aftryk, vores aktiviteter kan have på miljøet. Derfor arbejder vi målrettet på at reducere vores påvirkning, hvor det er muligt. Vores igangværende bæredygtighedsrejse er kun lige begyndt, og bliver anerkendt af alle ansatte hos Jasa Company.

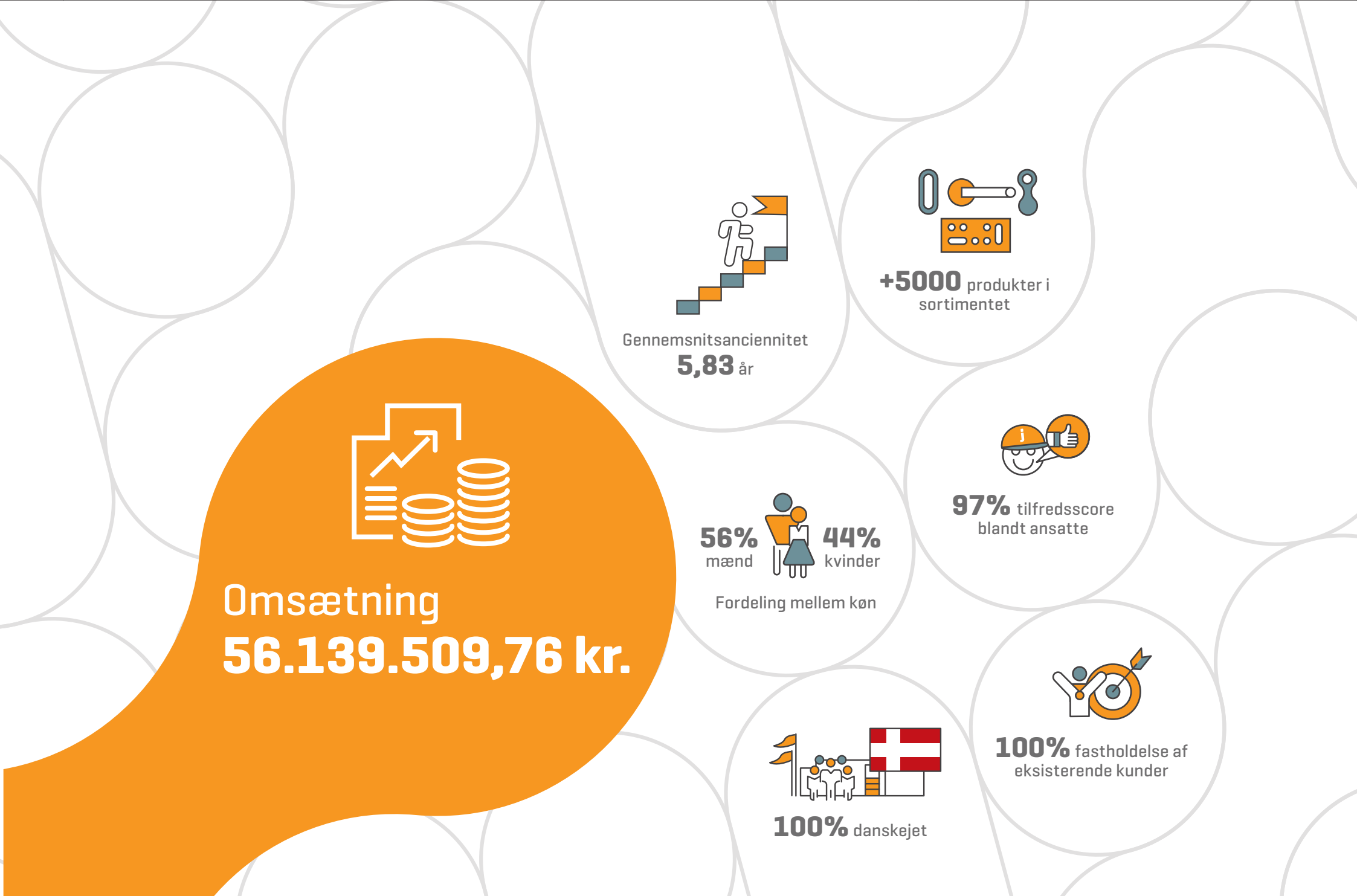
Vi stræber efter at blive så grønne som muligt og samtidig styrke den sociale trivsel. Derfor har vi dedikeret en medarbejder med grønne øjne til at arbejde udelukkende med ESG og den grønne omstilling. Vi har allerede taget vigtige skridt på rejsen, og der er mange flere forbedringer og positive forandringer i vente.

Vi gør vores miljømål til virkelighed gennem initiativer hvert år, som samtidig støtter op om FN’s 17 verdensmål. Vores tætte tilknytning med vores samarbejdspartnere og leverandører, giver os mulighed for at opbygge langvarige relationer med fokus på kvalitet og ansvarlighed.

Det er derfor med stolthed, at jeg kan præsentere vores første ESG-rapport. Den afspejler det engagement, vi lægger i rejsen mod en mere bæredygtig fremtid. Rapporten gør det muligt for os at kigge tilbage og sammenligne de fremskridt, som er sket hos Jasa Company, samt kommunikere vores udvikling fremadrettet.


Søren Madsen
Direktør, Jasa Company A/S





Hvad er bæredygtighed for os

Boligen er en vigtig brik i den grønne omstilling. Både når vi bygger nyt eller renoverer noget eksisterende. Ifølge Klimapartnerskabet for Byggeri & Anlæg står byggeriet i Danmark for cirka 30 procent af CO2-udledningen, og udgør 35 procent af affaldsproduktionen.

Klimakrav til byggeriet er et nødvendigt tiltag. Og som leverandør af produkter til byggebranchen erkender vi vores udledning af CO2 og det klimaaftryk, vores aktiviteter har på miljøet. Vi har en forpligtelse til at sikre en grønnere fremtid for de næste generationer, eller som det blev defineret i Brundtlandrapporten i 1987:

En bæredygtig udvikling er en udvikling, som opfylder de nuværende behov, uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov i fare.

Baseret på denne definition, fokuserer vores arbejde med bæredygtighed på de områder, hvor vi har den største mulighed for at skabe en positiv forandring.

Hvorfor?

At udarbejde denne ESG-rapport er ikke kun en reaktion på markedets stigende efterspørgsel, men et vigtigt værktøj til at kortlægge, identificere og kommunikere til vores omverden, hvor vi står i dag – og hvor der er plads til forbedringer.

Vores succes er bygget på at vi ikke køber præmissen om, at det skal være svært at købe et dørgreb eller en cylinder. Det fundament har gjort os i stand til at hjælpe vores kunder med nye og mere enkle løsninger til forbrugerne. I fremtiden vil miljø og klima også være et incitament – måske lige frem en drivkraft.

Derfor er bæredygtighedsarbejdet en løbende og kontinuerlig proces, og vi tror på at det også kan føre til nye forretningsmuligheder.

ESG-rapporten for 2024 fungerer som vores basisår, og er udarbejdet ud fra den frivillige standard for SMV'er (VSME eller Voluntary

Reporting Standard for SMEs). Vi rapporterer på basismodulet (B1, B2, B3, B6, B7, B8, B9, B10 og B11), men kan også rapportere på data, der stilles som krav i det udvidede modul.

ESG-rapporten omhandler følgende virksomheder, og gælder for regnskabsperioden 1. januar 2024 til og med 31. december 2024.

Grundlag for udarbejdelse

Navn på virksomhed	Jasa Company A/S
CVR nummer	29309027
Virksomhedens juridiske form	Aktieselskab
Branchekode	469000 Ikke-specialiseret engroshandel
Virksomhedens adresse	Marøgelhøj 17, DK-8520 Lystrup (kontor, showroom og lager)
Andre geolokationer på aktiver	Flinthøj 6, DK-8520 Lystrup (midlertidigt lager)
Balancesum	Ønskes ikke oplyst
Omsætning (2024)	56.139.509,76 DKK
Antal ansatte pr. 31.12.2024	41



Vores fokus

Vi ønsker at arbejde strategisk med både klima- og miljømæssig bæredygtighed samt social bæredygtighed. Derfor har vi integreret FN’s verdensmål som en del af vores tilgang til at arbejde med ESG på.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, der alle har til formål at sætte kurs mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og den planet, vi alle bor på. Allerede nu bidrager vi til en del af verdensmålene, men vi har valgt at koncentrere vores indsats på fire specifikke verdensmål, der ligger tættest på vores kerneforretning.

Gennem vores ESG-rapport vil vi desuden synliggøre, enten tekstligt og/eller visuelt, når vi benytter os af et verdensmål eller et verdensdelmål. Måske, du allerede har set den første illustration på den forrige side? For et af delmålene er, at virksomheder, særligt de store og transnationale, skal opfordres til at benytte bæredygtig praksis og til at integrere oplysninger om bæredygtighed i deres rapporteringscyklus.

ESG-rapporten her er vores måde at kommunikere og offentliggøre, hvordan vi som virksomhed arbejder med bæredygtighed på.



Energi og ressourcer

Som en del af vores engagement i bæredygtighed ønsker vi at minimere vores miljøbelastning. Samtidigt er vi bevidste om, at vi hverken nu eller i fremtiden helt kan undgå CO2(e)-udledninger. I første omgang fokuserer vi på at reducere vores klimaaftryk i scope 1 og i scope 2.

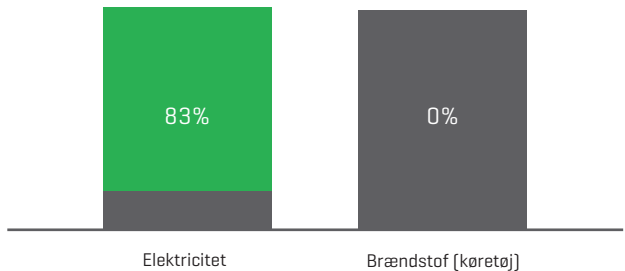
Det er vores mål at investere i løsninger, der kompenserer for vores udledninger. I 2024 har vi valgt at skifte vores el-aftale, så vi nu bliver dækket af strøm fra vedvarende energikilder. Vedvarende energi fra vindmøller og solceller belaster ikke vores miljø og klima på samme måde som fossile brændstoffer gør. I praksis betyder det, at vi tilkøber oprindelsescertifikater, der garanterer at den mængde kWh, vi har forbrugt i løbet af året, er produceret på en bæredygtig måde.

Dette har øget andelen af vedvarende energi i vores elforbrug markant i 2024. I 2026 forventer vi at vores samlede forbrug af elektricitet i scope 2 bliver dækket af 100 procent vedvarende energikilder. Dette støtter også op om FN’s verdensmål om bæredygtig energi samt bidrager til delmålet om at andelen af energi i det globale energimix øges inden 2030.

Generelt set er vores elforbrug faldet hvert år siden 2021, og vi har i år oplevet den største reduktion. Vi forventer dog, at vores elforbrug vil stige i 2025, hvor vores nye tilbygning vil være færdigbygget.

For at fremme vores engagement i bæredygtighed og bæredygtig energi, har vi investeret i solceller på tilbygnings tag. I drift vil solcellerne generere en betydelig del af den energi, vi bruger, og derved reducere vores CO2-udledning.

Forbrug af vedvarende energi



For scope 1-udledninger er der et forbedringspotentiale i at udskifte de fossildrevne firmabiler med el- eller hybridbiler. Eventuelt i kombination med et ”Kør grønt”-kursus, så vores kørende sælgere kan forbedre rækkevidden og mindske dæksliddet. Allerede nu benytter vores lager sig af eldrevne palleløftere, stablere og trucks.

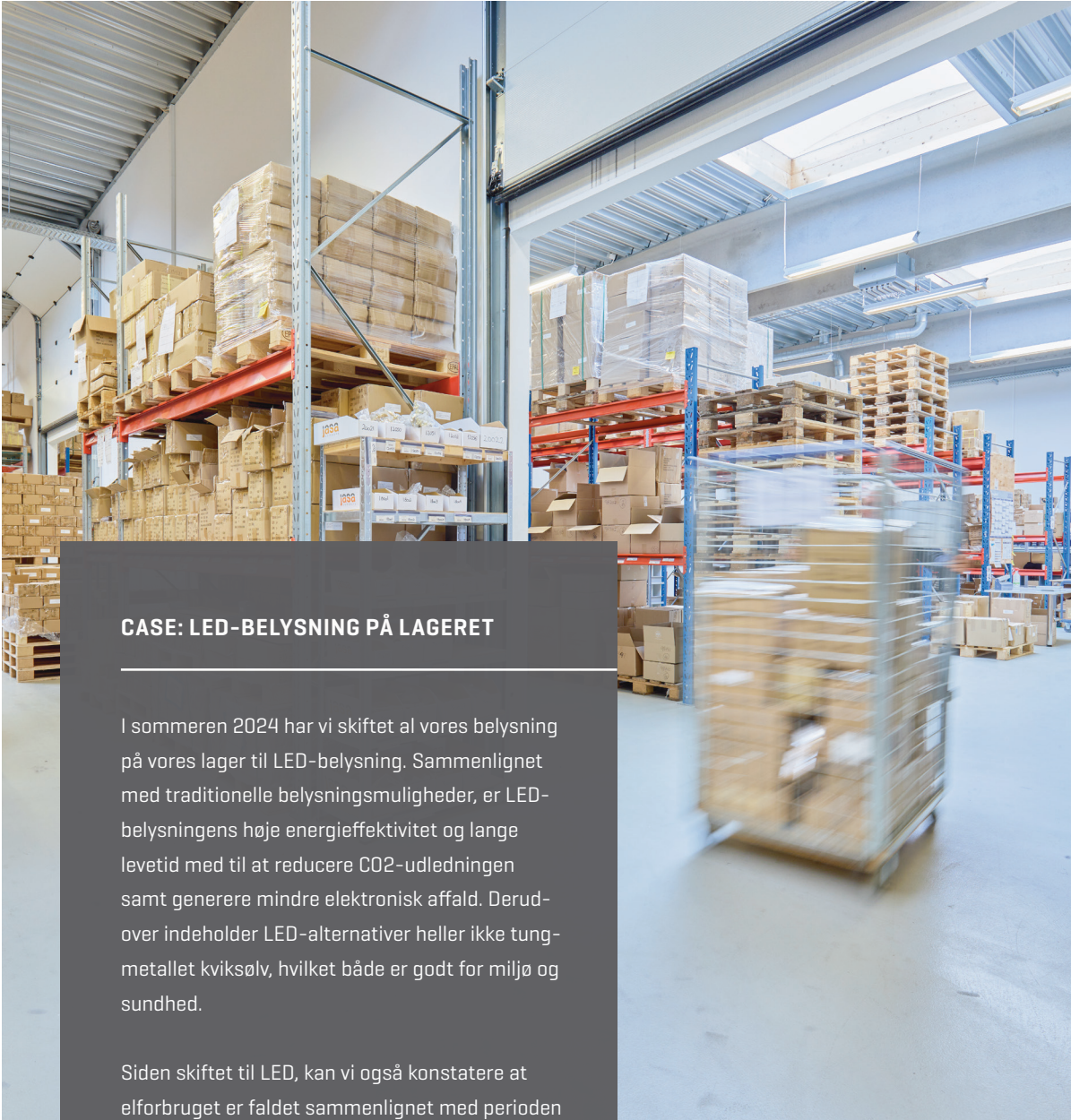
Ambitionen er at reducere vores CO2-udledning, og vi forventer at have reduceret, hvad der er muligt i scope 1 og scope 2 i 2030.

HVAD ER SCOPE 1, 2 OG 3?

Ifølge Drivhusgasprotokollen (Green House Gas Protocol) bør virksomheder opdele deres udledninger i tre scopes.

- **Scope 1** dækker over de emissioner fra kilder, der er direkte relateret til virksomheden. Det kan være udledninger fra industrielle processer eller forbrænding af brændstoffer.
- **Scope 2** dækker over indirekte emissioner, der produceres af en tredjepart. Det kan være udledninger fra indkøb af elektricitet og fjernvarme.
- **Scope 3** dækker alle andre indirekte emissioner, der opstår som et resultat af virksomhedens aktiviteter. Dvs. udledninger relateret til værdikæden, transport af varer, affaldshåndtering og medarbejderpendling.





CASE: LED-BELYSNING PÅ LAGERET

I sommeren 2024 har vi skiftet al vores belysning på vores lager til LED-belysning. Sammenlignet med traditionelle belysningsmuligheder, er LED-belysningens høje energieffektivitet og lange levetid med til at reducere CO2-udledningen samt generere mindre elektronisk affald. Derudover indeholder LED-alternativer heller ikke tungmetallet kviksølv, hvilket både er godt for miljø og sundhed.

Siden skiftet til LED, kan vi også konstatere at elforbruget er faldet sammenlignet med perioden før LED-belysningen blev opsat.



84 m³

vandforbrug i 2024

På sigt har vi også ambitioner om at reducere vores klimaaftryk i scope 3 ved at øge vores viden om vores indirekte CO2e-udledninger på tværs af vores værdikæde.

Derfor kan vi endnu ikke rapportere på alle punkter, der kan rapporteres på i scope 3. Ligeledes vil det heller ikke være alle punkter, som har relevans for vores virksomhed. Allerede nu rapporterer vi, helt eller delvist, på upstream kategorier som medarbejderpendling, forretningsrejser og affald fra drift. Derudover ønsker vi at være transparente med den mængde affald, vi tilgængeliggør på markedet.

28,87

tCO2e // Scope 1

2,70

tCO2e // Scope 2

119,86

tCO2e // Scope 3

2,70

tCO2e // Emissionsintensitet

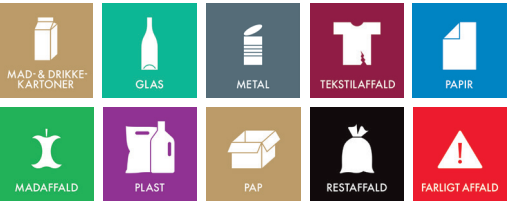
På vej mod en cirkulær økonomi

Væksten i verdensøkonomien og et stigende befolkningstal, gør at vi i fremtiden i langt højere grad skal fokusere på at minimere mængden af affald samt maksimere ressourceudnyttelsen. Derfor har vi øget opmærksomhed på at reducere vores ressourceforbrug, håndtere vores affald på en ansvarlig måde samt sikre en omkostningseffektiv drift.

Selvom vi ikke har en produktion, der skaber et væsentligt ressourceforbrug, har vi fokus på initiativer, der fremmer genanvendelse og cirkulære løsninger i vores drift. I 2024 har vi sendt lidt under 5 ton jern, metal og aluminium samt 3,7 ton pap til genanvendelse. Ved at genanvende overskydende materialer sikrer vi at ressourcerne får nyt liv samt reducerer behovet for udvinding af nye råstoffer. På den måde bidrager vi både til en cirkulær økonomi samt en mere bæredygtig ressourceforvaltning.

Vi ser dog et forbedringspotentiale i at gøre vores egen affaldssortering endnu mere effektiv, så vi inden udgangen af 2025 sorterer vores affald i overensstemmelse med kravene i Affaldsbekendtgørelsen.

Det betyder at vi fremadrettet skal sortere husholdningslignende affald i de ti affaldssektioner, der gør sig gældende for private.



Vores emballage sætter et klimaaftryk

Hvert år sælger vi mere end to millioner varer til blandt andet byggesektoren. Enten direkte eller indirekte. Omend at vores produkter udgør en lille procentdel af byggeriets samlede klimaaftryk, kan vi som leverandør ikke ignorere at byggeriaffaldet og produktionen af byggematerialer udgør en mærkbar del af Danmarks CO2-udledning.

Når vi anerkender at de produkter vi sælger, har en påvirkning på vores miljø og klima, kan vi samtidigt ikke ignorere en af de mere usynlige miljøsyndere: Produktets emballage. For bag den tilsyneladende simple beskyttelse af produktet, ligger der et hav af miljømæssige overvejelser. Ikke kun når emballagen fremstilles, men også når den bortskaffes igen.

Udviklingen og anvendelsen af mere miljøvenlige emballager er derfor mere aktuel end tidligere, og vi har løbende fokus på at sikre at vores emballager er materialeminimeret samt at emballagerne er lette at kildesortere og skille ad med henblik på genanvendelse.

Nøgletal for egen affaldshåndtering

Total mængde affald	14.818 ton
Total mængde farligt affald	0 ton
Mængde af affald til genanvendelse	8,5 ton

Markedsføring af WEEE og BAT

Elektronisk udstyr (erhverv)	156 kg.
Elektronisk udstyr (husholdning)	9.123 kg
Batterier	37 kg.



CASE: VI GENBRUGER PAKKASERNE

Hver uge modtager vi et væld af papkasser fra diverse leverandører. Det kan være tomme forsendelseskasser, der typisk vil blive smidt til forbrænding. Derfor har vi hos Jasa Company valgt at genbruge papkasserne. Det er et valg, der både gavner miljøet, klimaet og vores CO2-regnskab.

Det ville måske være bedre, at der stod Jasa Company A/S på kasserne, men produktionen af nye papkasser belaster også vores klima og miljø – og hvorfor smide papkasser ud, der i bund og grund ikke fejler noget? For at reducere emballageforbruget yderligere vurderer vores lagermedarbejdere hver enkel forsendelse.

Det kan være om papkassen har den optimale størrelse til forsendelsen, eller om originalembal-lagen er tilstrækkelig til transport af produktet. Små ændringer som disse i vores logistikkæde gør, at vi bidrager til at der produceres færre papkasser, og at færre papkasser unødvendigt sendes til forbrænding.

CASE: PIKTOGRAMMER PÅ EMBALLAGEN

I Danmark er der ikke et krav om at virksomheder skal forklare, hvordan emballagen sorteres. For os er det dog vigtigt at kunne vejlede vores kunder – både når de køber vores produkter, og når de skal sortere vores emballage.

For at sikre en mere ensartet sortering af den emballage, vi tilgængeliggør på det danske marked, har vi i 2024 taget et aktivt valg om at benytte de nationale affaldspiktogrammer på vores produkter og emballager. I første omgang på vores blisterpakninger og æsker til vores SMART HOME-produkter.



Foto: Kredsløb/www.kredsløb.dk

Som virksomhed har vi ansvaret for de produkter, vi tilgængeliggør i produktets livscyklus, indtil det bliver til affald. Derfor er vi medlem af kollektive ordninger for emballage [VANA], elektronisk affald [Elretur] og batteriaffald [Batteriretur], der hjælper os med at indsamle, håndtere og genbruge vores affald. På den måde bidrager vi til opfyldelsen af FN’s verdensdelmål om at affaldsgenereringen væsentligt skal reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.

Fordeling af emballagemængder



- Pap [46,6%]
- Papir [4,9%]
- Aluminium [0,4%]
- Plast [48,1%]

Et (arbejds)liv i balance

Vores medarbejdere er den vigtigste ressource i vores forretning. Derfor arbejder vi dagligt på at skabe de bedste rammer for trivsel, mangfoldighed og anerkendelse.

97,31%

Tilfredshedsscore ifølge den seneste arbejdspladsvurdering [APV] i 2024.



Plads til arbejde og fritid

Hos Jasa Company betragter vi vores medarbejdere som hele mennesker, hvor der skal være plads til familie, fritid, karriere og arbejde – også i de perioder hvor vi løber stærkt. Det betyder blandt andet at vi forsøger at tilgodese alle behov, ønsker og krav til en mere fleksibel hverdag i det omfang, det er muligt.

En undersøgelse foretaget af Dansk Magisterforening viser at balancen mellem arbejde og fritid er afgørende for jobglæden, produktiviteten, trivslen og stressniveauet på arbejdet.



Sundhed i hverdagen

Vi har et ønske om at støtte vores medarbejders mulighed for et sundt liv. Ikke kun i arbejdslivet, men også i privatlivet. Derfor tilbyder vi en sundhedsforsikring som en del af vores ansættelsespakke. Sundhedsforsikringen giver vores ansatte mulighed for at få psykologhjælp, fysioterapi og kiropraktor, hospitalsbehandling, graviditetsrådgivning, misbrugsafvænning samt adgang til onlinelæge og selvhjælpsforløb.

Vi har desuden gratis frugtordning, der fremmer sunde vaner.



En del af fællesskabet

Vi stræber efter at drive en sund forretning, hvor medarbejderne trives, og hvor vi har det sjovt sammen. Derfor samles vi også for at fejre vores fælles succeser eller for at styrke vores relationer og samarbejde på tværs af afdelinger.

I løbet af året afholder vi forskellige begivenheder som sommerfest, julefrokost, fredagsbar og koncertoplevelser. Via initiativer som disse ønsker vi at skabe et godt arbejdsmiljø og et stærkt fællesskab, der ikke kun er professionelt.

En sikker og tryk arbejdsplads

Der sker stadig alt for mange arbejdsulykker. Og en ulykke er en for meget. Ifølge Arbejdstilsynets ulykkesbarometer var der 47.955 anmeldte ulykker og 29 dødsulykker i 2024. Ingen af vores medarbejdere er en del af denne statistik, hvilket er positivt.

Vi har en ambition om at have en så lav forekomst af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede dødsfald.

Uanset om vores medarbejdere befinder sig i deres firmabil, på kontoret eller på lageret, er det afgørende for os, at de føler sig sikre og trygge, mens de udfører deres arbejdsopgaver. Vi fokuserer på at skabe en sikker arbejdsplads – ikke kun fysisk, men også psykisk. For et godt arbejdsmiljø handler om mere end sikkerhed.

Nøgletal for sikkerhed	2024	2023	2022
Antal registrerede arbejdsulykker	0	0	0
Antal arbejdsrelaterede dødsfald	0	0	0



Det er også et fundament for trivsel og arbejdsglæde. Noget, der kræver en helhedsorienteret indsats – fra grundig oplæring og løbende uddannelse til opmærksomhed på sikkerhedsforanstaltninger, klare kodekser for adfærd og anti-mobning samt trivselsundersøgelser.

Initiativer som disse er ikke kun med til at styrke arbejdspladsen internt. De understøtter også FN's verdensdelmål om at fremme et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle.



CASE: ARBEJDER DU FOR MEGET?

Som følge af kravet om tidsregistrering, indførte vi sidste år et app-baseret tidsregistreringssystem, der giver hver medarbejder et bedre overblik over deres samlede arbejdstid.

Tidsregistrering i sig selv løser ikke problemer med stress eller et for stort arbejdspress, men det kan bruges som et værktøj, der sikrer at alle medarbejdere hos os overholder de gældende arbejdstidsregler.



En arbejdsplads for alle

Vi taler om diversitet, ligestilling og inklusion som aldrig før. Ikke kun på et politisk plan, men også i erhvervslivet. Ifølge en undersøgelse fra McKinsey i 2020 er medarbejdere tre gange mere tilbøjelige til at blive, samt anbefale mangfoldige virksomheder.

For os er det helt naturligt at fremme et positivt og tolerant arbejdsmiljø, hvor vi behandler hinanden med værdighed og respekt. I dag er vi stolte af vores sammensætning af medarbejdere, hvor ikke to er ens og alle har noget specielt i sig. Diversitet handler for os om meget mere end den binære kønsbalance på arbejdspladsen. Det handler om at skabe plads og rum til vores forskelligheder – uanset vores medarbejders baggrunde, alder og etnicitet.

Vi er en virksomhed med en pandekageflad struktur med korte beslutningsveje, tæt dialog og en uformel omgangstone. Det giver ikke blot en kultur båret af tillid og åbenhed; det skaber også engagement i en tid, der er præget af forandringer.



Størstedelen af vores medarbejdere er på faste kontrakter [opgjort som FTE], og næsten 81 procent af arbejdsstyrken er ansat på fuldtid. I 2024 er ingen af vores medarbejdere dækket af en overenskomst, men vi giver vores medarbejdere overenskomstmæssige vilkår, herunder fem feriedage pr. ferieår samt pensionsordning.

Vi bakker op om foreningsfriheden og retten til at deltage i kollektive forhandlinger skulle ønsket blandt vores medarbejdere opstå.

HVAD ER FTE?

FTE er forkortelsen for "Full-Time Equivalent", og bruges til at definere antallet af fuldtidsansatte i en virksomhed baseret på faktisk arbejdstid. Det er altså en enhed, som gør arbejdstiden sammenlignelig i forskellige sammenhænge. En FTE på 1.0 svarer til en fuldtidsstilling.

Derudover rapporterer vi ikke på forhold som lønforskel mellem mænd og kvinder eller minimumsløn, da løn fastsættes individuelt efter kvalifikationer. Dog i overensstemmelse med Ligelønsloven. Vi tror fuldt og fast på en fair og retfærdig aflønning som et fundament for at skabe arbejdsglæde blandt vores medarbejdere.

Mangfoldighed og inklusion

Vi arbejder aktivt for en inkluderende arbejdskultur, hvor mangfoldighed er i højsædet. Vores mål er klart: Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig velkomne. Forskellighed er en berigende faktor, og det er vigtigt for os, at potentialet hos alle kan udfoldes. Jo mere

forskellige vores medarbejdere er, jo flere kompetencer og perspektiver er repræsenteret. Det skaber det bedste grundlag for nytænkning og udvikling af vores produkter og løsninger.

Et af vores fokusområder er at have en balanceret aldersfordeling, hvor der skabes synergier mellem forskellige aldersgrupper. Her bidrager ældre medarbejdere ofte med viden og mange års erfaring, mens yngre medarbejdere typisk kommer med friske perspektiver og lysten til at udfordre det etablerede.

Det skaber en helt unik mulighed for læring og udvikling på tværs af aldersgrupper og afdelinger.

		Alle medarbejdere			Ledergruppen		
		2024	2023	2022	2024	2023	2022
Køn	Mænd	56%	—	—	28,57%	—	—
	Kvinder	44%	—	—	71,43%	—	—
Alder	Under 30 år	24%	—	—	0%	—	—
	31 – 45 år	30%	—	—	43%	—	—
	46 – 55 år	19%	—	—	43%	—	—
	55+ år	27%	—	—	14%	—	—

Ifølge en artikel fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø oplever flere seniorer aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det gælder både for ledige og beskæftigede +50-årige. Vi er stolte af, at aldersgruppen +55 år udgør den næststørste andel af vores arbejdsstyrke.

16	INTRODUKTION	MILJØ OG KLIMA	SOCIALE FORHOLD	SELSKABSLEDELSE	BILAG	jasa company	ESG 2024	INTRODUKTION	MILJØ OG KLIMA	SOCIALE FORHOLD	SELSKABSLEDELSE	BILAG	17
Da ESG-rapporten for 2024 fungerer som vores basisår, har vi intet sammenligningsgrundlag fra forrige år, når det kommer til aldersfordelingen. I 2024 udgør aldersgruppen 31-45 år den største andel af vores arbejdsstyrke. Vi har samtidigt et mål om at opretholde en kønsfordeling på mellem 40 procent og 60 procent for hvert køn. I 2024 har vi en fordeling på 56 procent mandlige og 44 procent kvindelige FTE'ere, hvilket opfylder vores mål. Samme kønsbalance ønsker vi også afspejles i forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau. Derfor har vi en ambition om at intet køn er repræsenteret med under 35 procent eller over 65 procent i ledelsen fra 2026. I 2024 er kvinder stærkt repræsenteret i vores ledelse, hvilket allerede nu er med til at understøtte FN's verdensdelmål om at kvinder skal have lige muligheder for lederskab på alle niveauer. Vi ønsker samtidigt at opnå en mere afbalanceret kønsfordeling i vores ledelse. Arbejdet med at skabe en alders- og kønsbalance rejser naturligt nogle dilemmaer. Særligt når det kommer til rekruttering og ledelsesudnævnelser. Vi er bevidste om, at det altid skal være den bedst kvalificerede kandidat, der vælges til en stilling – og ikke et ønske om at nå en bestemt målsætning. Vores sociale ansvar Aldrig før har så mange haft et arbejde og et fællesskab at stå op til. Desværre er det ikke alle, som deltager lige meget i jobfesten. Mange fleksjobbere oplever eksempelvis at det er svært at finde fleksjob, eller bliver mødt med uvidenhed og fordomme hos potentielle arbejdsgivere. Vores holdning er, at fleksjobordningen ikke bør være en passiv parkering af mennesker uden for arbejdsmarkedet. Det er i stedet en mulighed for at mennesker med begrænsninger i deres arbejdsevne, kan blive en aktiv del af et arbejdende fællesskab. Derfor tager vi også et socialt ansvar på beskæftigelsesområdet. Ikke fordi vi skal, men fordi det bringer værdi til vores virksomhed og styrker vores diversitet. I 2024 har vi seks medarbejdere ansat i fleksjobstillinger fordelt på vores lager og kontor. Andelen af medarbejdere på fleksjob udgør 8,21 procent svarende til 1,99 FTE, og gennemsnitsancienniteten er 7 år. Vi ønsker samtidigt ikke at sætte en målsætning for antallet af fleksjobbere, da vi mener at en længerevarende og stabil tilknytning skaber større værdi for både den enkelte medarbejder og for virksomheden. Det gør vi blandt andet ved at tage højde for medarbejderens behov samt give plads til individuel tilpasning. Det skaber de helt rigtige rammer for et samarbejde for begge parter. Dertil har vi en fleksibel tilgang til vores arbejdsstyrke, hvor vi tilbyder midlertidig beskæftigelse i perioder med spidsbelastninger. Det kan være unge, der afholder et sabbatår, eller seniorer fra lokalområdet, der assisterer ved ompakning af vores produkter. I løbet af 2024 har vi også haft to studentermedhjælpere tilknyttet, samt haft fem akademikere i et tre-måneders aktiveringsforløb. På den måde bidrager vi også til opfyldelsen af FN's verdensdelmål om at der inden 2030 skal opnås anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap. 4 KVALITETS- UDDANNELSE CASE: NY EKSPORTSTRATEGI I 2024 har vi været casevirksomhed i forløbet "Potential in Action", hvor fem nyuddannede akademikere har hjulpet os med at udarbejde en eksportstrategi. Forretningsmæssigt har det givet os værdifulde og nye indsigter om vores muligheder og udfordringer. Men det viser også, at vi gerne tager et samfundsansvar for, at unge og nyuddannede får mulighed for at tilegne sig praktisk erfaring samt styrke deres beskæftigelsesmuligheder på længere sigt. 7,19 Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat 4 Elever eller praktikanter i uddannelsesforløb 1 Færdiguddannet elev eller praktikant													



God virksomhedspraksis

Vi ønsker at drive vores forretning på en ansvarlig måde. For os handler det om mere end blot at følge lovgivning og regler. Det handler også om den måde, vi strukturerer, leder og kontrollerer vores virksomhed på. Det skaber rammerne for, at vi kan træffe de rigtige beslutninger på tværs af virksomheden, og samtidigt agere ansvarligt i forhold til miljømæssige og sociale forhold.

Vi tror samtidigt på at beslutningsprocesser baseret på transparens og åben dialog skaber det bedste grundlag for en effektiv drift – ikke kun på ledelsesplan. Derfor arbejder vi løbende på at sikre vores korte organisatoriske afstand mellem ledelse og medarbejdere, samtidigt med at vi styrker vores eksterne relationer. Det mener vi skaber værdi for både medarbejdere, kunder og leverandører.

Vi har et ønske om at prioritere diversitet i vores bestyrelse, og har som mål at mindst en tredjedel af medlemmerne uden for ejerkredsen skal være kvinder. I 2024 består bestyrelsen af tre mandlige medlemmer, hvoraf et medlem er fra ejerkredsen. Selvom vi i øjeblikket ikke har en ligelig kønsforde-

ling, bidrager kombinationen af bestyrelses-medlemmernes forskellige erhvervmæssige baggrunde til en robust ledelsesstruktur.

Ledelsesstruktur og ESG



Vi vurderer ikke, at der er væsentlige risici i forbindelse med uærlige praksisser eller uhæderlig adfærd, og vi har i 2024 ikke modtaget bøder eller domme relateret til korruption og bestikkelse.

Fra råmateriale til slutbruger

Vores vision er at opfylde kundeønsker om produkter til den rigtige pris og under hensyntagen til design, enkelthed, funktionalitet og brugervenlighed. For at det lykkes samarbejder vi med cirka 50 leverandører fra ind- og udland, og flere af vores leverandører har været med siden Jasa Companys etablering i 2006.



Råmaterialer, produktion og indkøb
Vores produktsortiment består hovedsageligt af dørgreb, låse og beslag til døre og vinduer, heraf er hovedparten fremstillet i stål. Den globale fremstilling af stål har længe været præget af store CO2-udledninger, og det bliver et sejt træk at gøre stålindustrien grøn.

Vi har ikke egne produktionsfaciliteter, hvilket giver os et ansvar for at vælge de rigtige leverandører. Både når det kommer til leverandørens egne indsatser for at reducere miljøbelastningen, men også i at sikre at vores produkter overholder gældende EU-regler og reguleringer.

Logistik og lager

Vi samarbejder med ansvarlige logistikpartnere for at sikre en effektiv transport af vores produkter fra produktionssteder til vores hovedlager i Danmark via sø-, bane-, fly- og godstransport. Størstedelen

af de produkter, vi indkøber kommer fra Asien, og transporteres med containerskibe til europæiske havne af tredjeparts logistikvirksomheder. Herfra videredistribueres vores produkter med lastbil.

Salg

Vi sælger vores produkter via professionelle salgskanaler til grossister og byggemarkeder, proffcentre, låsesmede, industri, kommuner og boligforeninger samt eksport. På tværs af disse kanaler tilstræber vi en ansvarlig adgang til vores produkter. Selve salget varetages af vores interne og eksterne salgsorganisation i Danmark.

Distribution

Vi leverer produkter til vores kunder via tredjeparts logistikvirksomheder, primært med lastbil eller fragtmand. Som led i vores klimainsats fokuserer vi på at reducere vores scope 3-emissioner, hvor transport og distribution udgør en væsentlig del.

Derfor stiller vi også krav til vores logistikpartnere, og arbejder løbende på at kortlægge og nedbringe vores emissioner gennem samarbejde. Flere af vores samarbejdspartnere har allerede igangsat bæredygtige initiativer – lige fra ruteoptimering for at undgå tomkørsel til miljødataberegnerne og udskiftning af fossildrevne køretøjer.

Kunder kan også afhente varer på vores hovedlager. Afhentning giver ikke blot vores kunder mulighed for at få deres varer samme dag. Det reducerer også vores scope 3-emissioner.

Kunden

Vi sælger kvalitetsprodukter til den danske og nordiske byggeindustri, og ofte gennem mange led. Det kan være til dør- og vinduesindustrien, håndværkere og låsesmede via proffcentre og direkte salgskanaler samt "gør det selv"-folket via grossister og byggemarkeder.



Men vores rolle rækker udover levering af produkter: Vi fungerer som sparringspartner for vores kunder, og rådgiver gerne om alt fra skræddersyede sortimenter til produktudvikling, så løsningerne matcher både funktionelle krav og æstetiske ønsker.

På sigt har vi en ambition om at kunne levere den dokumentation og data, vores kunder i stigende grad efterspørger, herunder data til egen bæredygtigheds-rapportering i det omfang, det er muligt.

Ansvarlige partnerskaber

At bidrage til en bedre og grønnere verden er en fælles opgave på tværs af landegrænser, og det forudsætter samarbejde og partnerskaber mellem virksomheder på nationalt og internationalt plan. At skabe partnerskaber for konkrete handlinger er derfor med til at danne de overordnede rammer for vores arbejde med bæredygtighed.

Vi har i høj grad baseret vores samarbejde på tillid,

langsigtede relationer og en fælles forståelse af ansvarlig forretningspraksis. Med den stigende efterspørgsel på gennemsigtighed og dokumenteret ansvarlighed, ser vi dog et behov for at styrke vores politikker.

Derfor har vi et mål om at udarbejde en Code of Conduct for vores leverandører, der tydeliggør vores forventninger til ansvarlighed, menneskerettigheder, arbejdsvilkår og bæredygtighed i hele værdikæden.

Vores hensigt er at inspirere både leverandører og kunder til at tage aktive skridt mod en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid, hvilket understøtter verdensdelmålet om at globale partnerskaber for bæredygtig udvikling skal styrkes.

Selvom vi endnu ikke er i mål, arbejder vi hver dag målrettet mod at styrke vores indsats inden for miljø, sociale forhold og ansvarlig ledelse. For os handler det ikke blot om at gøre det rigtige – det er en grundlæggende del af, hvem vi er, og hvordan vi driver forretning.

Som medlem af VANA er vi en del af et stærkt fællesskab af virksomheder, der tager ansvar for at nedbringe emballage-affaldet, og skabe en positiv forandring for vores verden.

Som medlem af DI's netværk for ESG og bæredygtighed får vi løbende inspiration, viden og værktøjer til at gøre en bæredygtig forskel, der gavner miljø, samfund og egen forretning.

Som medlem af Elretur og Batteriretur tager vi ansvar for indsamlingen og behandlingen af vores elektronik- og batteriaffald, så det genanvendes og genbruges mest muligt.

FN's verdensmål udgør en strategisk rettesnor for vores arbejde med bæredygtighed, samfundsansvar og god selskabsledelse. En rettesnor, der løbende guider vores handlinger og beslutninger.

VORES MÅLSÆTNINGER

- Reducere CO2-udledninger mest muligt i scope 1 og 2 i 2030 samt løbende øge vores viden om CO2-udledninger i scope 3.
- Udskifte fossildrevne firmabiler med el- eller hybridalternativer.
- Generere egen el fra solcelleanlæg.
- Sikre at vores eget affald sorteres i overensstemmelse med de ti affaldsfraktioner inden udgangen af 2025.
- Løbende reducere af eget affald og tilgængeliggjorte emballagemængder.
- Sikre at emballager er nemme at kildesortere med henblik på genvinding og genbrug.
- Fastholde en lav forekomst af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede dødsfald.
- Udarbejde årlige trivselsundersøgelser som en løbende indikator for arbejdsmiljøet.
- Øge det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. medarbejder.
- Fastholde en balanceret kønsfordeling samt sikre at intet køn er repræsenteret med under 35 procent eller over 65 procent i ledelsen fra 2026.
- Sikre at en tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne udenfor ejerkredsen er kvinder.
- Udarbejde en Code of Conduct for vores leverandører samt kunne levere den dokumentation og data, vores kunder efterspørger med effektiv IT- og data-arkitektur.
- Fremme partnerskaber og kunderelationer, så flere kan navigere mod en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid.

Bilag

Klima- og miljødata	Enhed	2024	2023	2022	2021
Elforbrug	kWh	39.938,481	43.533,100	45.298,140	47.708,000
Fordeling af energi [el]	kWh [vedvarende]	33.152,48	—	—	—
	kWh [ikke-vedvarende]	6.776	—	—	—
Fjernvarme ¹	MWh	50,68	59,54	28,84	60,04
Vandforbrug	M³	84	91	125	112
Medarbejderkørsel til kunder	tCO2e [diesel]	35,79	—	—	—
	tCO2e [benzin]	0	—	—	—
	tCO2e [el]	0	—	—	—
Forretningsrejser	tCO2e	17,13	—	—	—
Medarbejderpendling ²	tCO2e	33,89	—	—	—
Varetransport til virksomhed ³	tCO2e	13,39	—	—	—
Varetransport til kunde ⁴	tCO2e	46,62	—	—	—

Restaffald fra drift ⁵	Enhed	2024	2023	2022	2021
Restaffald	Ton [ikke-farligt affald]	14,718	13,311	20,171	7,738
	Ton [farligt affald]	0	0,103	0,204	0
Affald til genanvendelse	Kg.	8.503	—	—	—

1 Jf. fjernvarmedeklarationen er CO2-udledningen på fjernvarme rangeret som "grøn". Beregningsmetoden følger Dansk Fjernvarmes branchestandard.

2 Køretøjets type er ikke specificeret når det kommer til medarbejderpendling af hensyn til vores medarbejders privatliv.

3 tCO2e er beregnet på baggrund af tilgængeliggjorte km-data fra transportører.

4 tCO2e er beregnet på baggrund af tilgængeliggjorte km-data eller faktiske data for udledning indhentet fra transportører.

5 Vi anvender som udgangspunkt recycled content-metoden jf. Drivhusgasprotokollens anbefaling. Undgåede udledninger må derfor ikke medtages eller modregnes i de tre scopes.

Restaffald pr. affaldsfraktion	Enhed	2024	2023	2022	2021
Jern og metal [E19]	Ton	4,620	2,168	1,956	0,723
Forbrændingsegnet [E03]	Ton	6,355	6,390	14,095	3,895
Emballage, pap [E10]	Ton	3,740	4,640	4,120	3,120
Småt udstyr, WEEE [E44]	Ton	0,070	0,010	0	0
Bærbare batterier [E48]	Ton	0,030	0	0	0
Farligt affald [E26]	Ton	0	0,103	0,204	0

Udledninger ⁶	Enhed	2024	2023	2022	2021
Scope 1: Direkte emissioner	tCO2e	28,87	—	—	—
Scope 2: Indirekte emissioner	tCO2e	2,70	—	—	—
Scope 3: Andre indirekte emissioner	tCO2e	119,86	—	—	—
Total	tCO2e	151,43	—	—	—
Emissionsintensitet	tCO2e/mio.kr.	2,70	—	—	—
CO2e pr. ansat	tCO2e/FTE	6,24	—	—	—
CO2e pr. m2	tCO2e	0,08	—	—	—

6
Udledninger er beregnet ved hjælp af Klimakompasset.dk. Vi benytter os af en markeds-baseret udregningsmetode i scope 2, dvs. at der er korigeret for grønne certifikater.

Markedsføring af WEEE og BAT ⁷	Enhed	2024	2023	2022	2021
Stort udstyr	Kg. [husholdning]	1.260	0	—	—
	Kg. [erhverv]	0	64	—	—
Småt udstyr	Kg. [husholdning]	7.774	2.570	—	—
	Kg. [erhverv]	156	325	—	—
Småt it- og kommunikationsudstyr	Kg. [husholdning]	89	5	—	—
	Kg. [erhverv]	0	0	—	—
Bærbare batterier	Kg.	37	—	—	—

Behandlede mængder i 2024	Enhed	Genbrug	Genanvendelse	Forbrænding	Deponi
Stort udstyr	%	1,5	76,49	15,02	6,98
Småt udstyr	%	0,46	74,04	15,66	9,85
Småt it- og kommunikationsudstyr	%	0,50	74,37	14,30	10,98
Bærbare batterier	%	—	—	—	—

7
Data om markedsførte eller behandlede mængder er leveret af Elretur, men er ikke medregnet i de tre scopes. Vi anvender ikke data fra andre affaldsstrømme medmindre der forelægger dokumentation for de specifikke emissioner jf. Drivhusgasprotokollens anbefaling.



Tilgængeliggjorte emballagemængder ⁸	Enhed	2024	2023	2022	2021
Pap	Kg.	7.980	—	—	—
Papir	Kg.	842	—	—	—
Plast	Kg.	8.242	—	—	—
Aluminium	Kg.	63	—	—	—
Træ	Kg.	—	—	—	—

Specificeret emballagemængde i 2024	Enhed	Husholdning	Erhverv
Pap	Kg. [almindelig affald]	4.525	3.455
	Kg. [farligt affald]	0	0
Papir	Kg. [almindelig affald]	835	7
	Kg. [farligt affald]	0	0
Plast	Kg. [almindelig affald]	7.076	1.133
	Kg. [farligt affald]	33	0
Aluminium	Kg. [almindelig affald]	0	0
	Kg. [farligt affald]	63	0
Træ	Kg. [almindelig affald]	0	0
	Kg. [farligt affald]	0	0

⁸ Data for emballagemængder er ikke medregnet i de tre scopes, da der ikke forelægger dokumentation for de specifikke emissioner.

Sociale data	Enhed	2024	2023	2022	2021
Kontrakttype	FTE [fastansættelse]	22,36	—	—	—
	FTE [midlertidig ⁹]	1,90	—	—	—
Kønssammensætning	% [mænd]	56	—	—	—
	% [kvinder]	44	—	—	—
Kønsdiversitet på ledelsesniveau ¹⁰	% [kvinder]	71,43	—	—	—
Gennemsnitsalder ¹¹	År	42	—	—	—
Anciennitet	År [gennemsnit]	5,83	—	—	—
Gennemsnitlig uddannelsestimer pr. ansat	FTE [antal]	7,19	—	—	—
Elever/praktikanter i uddannelsesforløb	Antal	4	—	—	—
Ansatte i fleksjob	Antal	6	—	—	—
Ansatte dækket af overenskomst	%	0	0	0	0
Registrerede arbejdsulykker	Antal	0	0	0	0
Arbejdsrelaterede dødsfald	Antal	0	0	0	0
Sygefravær	%	6,75	—	—	—
Medarbejderomsætning	%	20	—	—	—
Medarbejdertilfredshed	Skala [%]	97,31	—	—	—
Påbud vdr. arbejdsmiljøforhold	Antal	0	0	1	0

⁹ Vi definerer en midlertidig ansættelse som et ansættelsesforhold, der har et udløb fastlagt ud fra objektive kriterier som en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed. Elever og praktikanter indgår også som midlertidige ansættelser.

¹⁰ Vi definerer ledelse som personer, der har medarbejdere i reference. Direktøren er ikke medtaget på dette ledelsesniveau.

¹¹ Gennemsnitsalder og gennemsnitsanciennitet er beregnet på ansatte med faste kontrakter.

Oplysninger om politikker/procedurer	2024	2023	2022	2021
Trivselspolitik	Ja	Ja	Ja	Ja
Sikkerheds- og arbejdsmiljøpolitik	Ja	Ja	Ja	Ja
Persondatapolitik	Ja	Ja	Ja	Ja
Miljøpolitik	Nej	Nej	Nej	Nej
Whistleblowerordning ¹²	Nej	Nej	Nej	Nej
Code of Conduct (leverandører)	Nej	—	—	—

Ledelsesdata	Enhed	2024	2023	2022	2021
Kønsdiversitet på bestyrelsesniveau	% [mænd]	100	100	100	100
	% [kvinder]	0	0	0	0
Bestyrelsesmøder	Antal	4	—	—	—
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100	—	—	—
Domme og bøder ift. korruption og bestikkelse	Antal	0	0	0	0

12

Det er kun virksomheder med 50 eller flere ansatte, som er omfattet af whistleblower-reglerne.

Målsætninger og verdensmål¹³



- Reducere CO2-udledninger mest muligt i scope 1 og 2 i 2030.
- Øge vores viden om CO2-udledninger i scope 3.
- Udskifte fossildrevne firmabiler med el- eller hybridalternativer.
- Generere egen el fra solcelleanlæg.
- Sikre at eget affald reduceres samt sorteres i overensstemmelse med de ti affaldsfraktioner inden udgangen af 2025.



- Løbende reducere af tilgængeliggjorte emballagemængder.
- Sikre at emballager er nemme at kildesortere med henblik på genvinding og genbrug.
- Levere den dokumentation og data, vores kunder efterspørger med effektiv IT- og dataarkitektur, så oplysninger om bæredygtighed kan integreres.



- Fastholde en lav forekomst af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede dødsfald.
- Øge det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. medarbejder.
- Fastholde en balanceret kønsfordeling, og sikre at intet køn er repræsenteret med under 35 procent eller over 65 procent i ledelsen fra 2026.
- Sikre at en tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne uden for ejerkredsen er kvinder.
- Udarbejde årlige (og gerne anonyme) trivselsundersøgelser som en løbende indikator for arbejdsmiljøet.



- Fremme partnerskaber og kunderelationer, så flere kan navigere mod en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid.
- Udarbejde en Code of Conduct for vores leverandører.

13

En uddybende forklaring på FN's verdensmål findes her: www.verdensmaalene.dk/maal.

Jasa Company A/S
Marøgelhøj 17
DK-8520 Lystrup

Har du spørgsmål til vores ESG-rapport
kan du kontakte Maibrit Søholm Grøndal.

 +45 44 12 73 96

 maibrit@jasaco.dk