

JLI Code of Conduct

EYE FOR QUALITY

Version 2, Dec 2024

INDHOLD

1. INTRO AF CEO	3	6. VORES ANSVAR OVER FOR SAMFUNDET	14
2. JLI ÅNDEN	4	6.1 Vi overholder loven	
2.1 Rådføringsprincippet	5	6.1.1 Vi tolererer ikke bestikkelse, pengeafpresning, hvidvaskning eller anden form for omgåelse af straffelovens § 144.	14
3. VORES ANSVAR OVER FOR JLI	7	6.1.2 Interessekonflikt	14
3.1 Vi værner om JLI's omdømme	7	6.2 Vi støtter op om FNs retningslinjer for menneskerettigheder	15
3.2 Vi omgås intern viden med fortrolighed	7	6.3 Vi støtter gode formål	15
3.3 Vi værner om JLI's økonomiske stabilitet	8	6.3.1 Donationer	15
4. VORES ANSVAR OVER FOR (OS SELV OG) HINANDEN	8	6.3.2 Andet?	
4.1 Dit bidrag til en sund og sikker arbejdsplads	9	7. VORES ANSVAR OVER FOR MILJØET	16
4.1.1 Gode fysiske arbejdsforhold	9	7.1 Dit bidrag til at nedbringe JLI's CO ₂ -aftryk	16
4.1.2 Mental sundhed	9	7.2 Vi genbruger ansvarligt og i henhold til lovgivning	16
4.1.3 Fysisk sikkerhed	10	7.3 Vi er opmærksomme på bæredygtigt indkøb	17
4.1.4 IT-sikkerhed	10	7.4 Grøn strøm og biodiversitet	17
4.2 Vi accepterer ikke diskrimination eller vold af nogen art	11	7.5 Vi uddanner os også inden for bæredygtighed	
4.3 Dit faglige bidrag	11		
4.4 Dit sociale bidrag	12		
5. VORES ANSVAR OVER FOR VORES KUNDER	12		
5.1 Dit bidrag til at sikre produktkvalitet	12		
5.2 Vi er pålidelige, fleksible samarbejdspartnere	13		
5.3 Vi behandler vores kunders data med ansvarlighed	13		
5.3.1 Non-disclosure agreements	13		
5.3.2 GDPR	13		

1. INTRO AF CEO

“JLI vision har altid været båret af en stærk kultur, hvor sund fornuft og ansvarlighed har været naturlige hjørnesteen”

Den adfærd ønsker vi fortsat skal være kendetegnende for JLI, og derfor fastlægger vi med denne Code of Conduct retningslinjerne, for hvordan du som medarbejder er med til at gøre det rigtige for JLI, dine kolleger og vores kunder.

Vores værdier og kultur er afgørende for, at vi fortsat kan tiltrække og fastholde de dygtige medarbejdere, som vi skal bruge for at hjælpe vores kunder med at skabe innovative visionløsninger på højeste niveau.

Det er alle hverdagens små handlinger og beslutninger, der tilsammen er med til at skabe vores virksomhedskultur, og det er et fælles ansvar at bidrage til en positiv udvikling.

Vores Code of Conduct beskriver overordnet, hvordan vi gør tingene rigtigt, men dækker ikke alle tænkelige scenarier, så der vil altid være behov for, at vi tænker selv og bruger vores sunde fornuft til at træffe beslutninger, der ligger i tråd med virksomhedens værdier.



Jørgen Dan Læssøe, CEO



2. JLI ÅNDEN

I JLI har der altid været en flad firmastruktur med stor grad af selvbestemmelse. Den ønsker vi at bibeholde og det er blandt andet dit job som medarbejder at hjælpe med at sørge for, at det kan lade sig gøre, samtidigt med at der effektivt træffes gode, gavnlige beslutninger – uanset hvor store vi bliver. Der er i særdeleshed to ting, du kan gøre for at bidrage til dette:

- Vær ikke bange for at spørge om råd, hjælp og vejledning – og tilbyd samme, hvor du kan. En hjælpsom kultur med åben kommunikation er en god grobund for at træffe gode og velfunderede beslutninger, samt at kunne arbejde uden mellemledere.
- Når du skal træffe en beslutning, så følg rådføringsprincippet (beskrevet i afsnit 2.1 i denne Code of Conduct).

Kendetegnende for JLI er desuden, at der udvises høj grad af engagement, selvstændighed og ansvarlighed hos hver enkelt medarbejder. Et engagement og en ansvarlighed, der rækker ud over

den fysiske arbejdsplads' rammer. Som et led i JLI's strategi om at udvise social ansvarlighed er det i 2021 blevet besluttet, at JLI vil gøre en aktiv indsats for at arbejde med FNs verdensmål. Dette gøres blandt andet ved en officiel forpligtelse over for UNGC (United Nations Global Compact) med årlig opfølgning på vores fremskridt, samt ved at blive en del af EcoVadis universet, der måler virksomheden ud fra verdensmålene.

Med disse to indsatser forpligter JLI vision og vores medarbejdere sig til at handle i overensstemmelse med UN Global Compacts 10 principper¹, samt at sætte mål og udvikle os inden for EcoVadis' fire bæredygtighedssøjler: Miljø, arbejdsforhold og menneskerettigheder, forretningsetik og informationssikkerhed, samt bæredygtigt indkøb.

2.1 Rådføringsprincippet

Formålet med rådføringsprincippet er at klæde hver eneste medarbejder på til at træffe de beslutninger der nu skal træffes, med tillid til at man kan træffe den rette beslutning uden at konsultere med en "chef" – da der alligevel ikke rigtig er nogle af dem hos JLI og de få der er, ikke kan træffe beslutninger for alle.

Det handler i bund og grund om at man stiller sig selv nogle spørgsmål (se tekstboks: Grundlæggende overvejelser) og gør et stykke forarbejde, der i omfang passer til, hvor stor en beslutning, der skal træffes. Jo flere medarbejdere beslutningen berører og/eller jo større økonomisk betydning den har, jo større kan man sige beslutningen er, og jo større bør forarbejdet ligeledes være.

Ud over at tage ansvar for vores beslutninger, så vil der i det følgende gennemgås en del områder, hvor JLI's medarbejdere forventes eller opfordres til at tage et medansvar. Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere læser og gør sig bekendt med informationen i de følgende afsnit.

GRUNDLÆGGENDE OVERVEJELSER I RÅDFØRINGSPRINCIPPET:

- Skaber det værdi for JLI (direkte eller indirekte) i forhold til udskrivningen?
- Ville jeg gøre det, hvis alle mine kolleger vidste, at jeg gjorde det?
- Ville jeg synes, det var en god idé, hvis en af mine kolleger gjorde det?

¹ UN Global compacts 10 principper fordelt under fire emner

Se mere: <https://globalcompact.dk/de-ti-principper/>

Menneskerettigheder

1. Princip: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder, og
2. Princip: sikre sig, at JLI eller JLI's medarbejdere ikke er involveret i brud på menneskerettigheder.

Arbejdsforhold

3. Princip: Virksomheder bør opretholde foreningsfrihed og anerkende retten til kollektive forhandlinger,
4. Princip: eliminering af alle former for tvangsarbejde,
5. Princip: effektiv afskaffelse af børnearbejde, samt
6. Princip: eliminering diskrimination i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Miljø

7. Princip: Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer,
8. Princip: tage initiativ til at promovere større miljømæssig ansvarlighed, og
9. Princip: opmuntre til udvikling og diffusion af miljøvenlige teknologier.

Anti-korruption

10. Princip: Virksomheden skal arbejde imod korruption af enhver art, inklusiv pengeafpresning og bestikkelse.





3. VORES ANSVAR OVER FOR JLI

3.1 Vi værner om JLI's omdømme

JLI får mange ordrer fra eksisterende kunder, fordi vi anbefales internt på baggrund af kvaliteten af vores produkter og vores medarbejdere. Som en del af at værne om JLI's omdømme behandler vi kunder, leverandører og andre med respekt, og vi bestræber os på at levere den bedst mulige kvalitet – og vi er ærlige og åbne omkring begrænsninger, uforudsete hændelser eller andet der skaber udfordringer.

Vi bestræber os ligeledes på ikke at gøre noget, der på anden vis kan skade JLI's omdømme eller på nogen måde vil bringe virksomheden i juridiske vanskeligheder.

3.2 Vi omgås intern viden med fortrolighed

Vi har en masse knowhow, som er oparbejdet gennem mange år. Dette ønsker vi at beskytte, så godt vi kan. Knowhow er ikke bare programmerne, men også hvilke komponenter vi bruger, og hvordan vi angriber opgaverne, vore metoder og ikke mindst hvordan vi udvikler skarpe og relevante billeder til systemerne.

Derfor er der tavshedspligt.

Det kommer heller ikke andre ved, hvem der er vore kunder eller vore agenter. Vi bruger naturligvis kunder som referencer, såfremt de er indforstået med det, men det er også afpasset til hvem der skal have informationerne.

3.3 Vi værner om JLI's økonomiske stabilitet

Vi ved, at der i forbindelse med at drive en udviklingsvirksomhed som JLI, er en vis risiko for tab, men vi er bevidste om vores medansvar til at sørge for at beskytte JLI økonomisk ved at træffe gode beslutninger iht. rådføringsprincippet, samt ved at sørge for at basere tilbud på den viden og erfaring JLI har oparbejdet gennem tiden, så de bliver så realistiske som muligt.

4. VORES ANSVAR OVER FOR (OS SELV OG) HINANDEN

JLI er en international og teknologisk avanceret virksomhed, som arbejder på et konkurrencepræget marked. Derfor stiller vi høje krav til alle medarbejdere om gode menneskelige egenskaber, faglig kompetence, forretningsmæssig forståelse samt evne til omstilling og udvikling.

Hos JLI ønsker vi derfor at skabe et arbejdsmiljø, der virker attraktivt, motiverende og udviklende og som samtidig stimulerer den enkelte medarbejders kreative evner og initiativ – ledelsen kan skabe rammerne for dette, men det er kun medarbejderne selv, der kan virkeliggøre ønsket. Hvad er attraktivt ved en arbejdsplads for dig? Hvad motiverer dig og stimulerer dine kreative evner? Find ud af det og gør det til en del af din arbejdsdag, det er det, der skal være frihed til hos JLI.

“JLI er en international og teknologisk avanceret virksomhed, som arbejder på et konkurrencepræget marked. Derfor stiller vi høje krav til alle medarbejdere om gode menneskelige egenskaber, faglig kompetence, forretningsmæssig forståelse samt evne til omstilling og udvikling.”

4.1 Dit bidrag til en sund og sikker arbejdsplads

JLI prioriterer at skabe rammer, der er med til at sikre en sund og sikker arbejdsplads. JLI's ledelse støttes i dette arbejde af Arbejds miljøudvalget (AMU), men det involverer alle JLI medarbejdere. Dette kommer blandt andet til udtryk ved at vi har en samtale om aktuelle arbejdsforhold på det årlige firmaseminar. Der er flere områder, hvor du som medarbejder kan tage specifikke tiltag for at højne sundheden (både fysisk og psykisk) og sikkerheden (både fysisk og digitalt) for dig selv og dine kolleger hos JLI, nogle af de mest markante præsenteres i de følgende underafsnit.

4.1.1 Gode fysiske arbejdsforhold

Det er vigtigt, at du kan arbejde under forhold, der bedst muligt understøtter det arbejde du udfører, så benyt rådgøringsprincippet til at sikre at du har de ting til rådighed, der skal til for at du kan arbejde i gode arbejdsstillinger og udføre dit job bedst muligt. Det gælder uanset om det drejer sig om teknologisk udstyr, sikkerhedsudstyr, ergonomisk udstyr etc.

Et vigtigt tip er at det er vigtigt at bevæge dig i løbet af din arbejdsdag. Om det drejer sig om at skifte stilling ("den bedste stilling, er den næste stilling"), om at tage et spil bordtennis, at gå omkring, når du taler i telefon eller lignende, så kom op ad stolen og gør noget aktivt.

Se JLI's sikkerhedsbrochure for flere detaljer.

4.1.2 Mental sundhed

De gode fysiske arbejdsforhold påvirker også din mentale sundhed i en positiv retning, og derudover er det vigtigt at kunne føle arbejdsglæde. Gode resultater og gode relationer giver arbejdsglæde. Manglen på samme kan være årsag til stress.





Hvis du har mistanke om, at du eller en kollega udvikler usund stress, så vær ikke bange for at reagere. Vær fx opmærksom på tegn som søvnløshed, hukommelsesbesvær, adfærdændring som fx øget aggressivitet, nedsat koncentration og præstationsevne mm.

JLI har en stressberedskabsplan og har tidligere arrangeret undervisning i stresshåndtering og -forebyggelse. JLI's Arbejdsmiljøudvalg foretager en årlig tilfredshedsundersøgelse, og der henvises til udvalget for yderligere information.

4.1.3 Fysisk sikkerhed

JLI skal være en sikker arbejdsplads. Hvis en situation eller en arbejdsopgave vurderes til at udgøre en sikkerhedsrisiko, så stop op og sørg for sikkerheden, før opgaven udføres.

Som nyansat bør du deltage i JLI's sikkerhedskursus så hurtigt som muligt. Her vil der bl.a. udleveres materiale, der beskriver, hvordan visse ofte forekomne situationer, der kan udgøre en sikkerhedsrisiko, bedst undgås, eller hvordan man bedst håndterer dem.

Ved behov arrangerer JLI også førstehjælpskursus.

4.1.4 IT-sikkerhed

Som ansat i IT-virksomhed er det også af største vigtighed at være påpasselig mht. IT-sikkerhed. JLI har en IT-sikkerhedspolitik, der kan findes på JLI's interne wiki. I denne findes praktiske retningslinjer, som det er påkrævet, at du som medarbejder kender og følger. Generel undervisning i IT-sikkerhed stilles også til rådighed.

Generelt er det vigtigt, at du som medarbejder er opmærksom på situationer, der kan udgøre en IT-sikkerhedsmæssig risiko, og at du både er bekendt med den nævnte IT-sikkerhedspolitik, såvel som JLI's interne krav for back-up procedure, der er udførligt beskrevet i firmaets kvalitetsmanual.

4.2 Vi accepterer ikke diskrimination eller vold af nogen art

I JLI vægter vi god trivsel højt. Det er vigtigt, at alle medarbejdere trives i deres daglige arbejde, og at arbejdspladsen er et godt sted at være. Der er ingen aldersdiskriminering, alle kan blive i JLI så længe de bidrager med arbejde, viden, humor eller musik.

Vi behandler hinanden med respekt og anser derfor ethvert udtryk for racisme, sexchikane, mobning eller anden form for diskriminering, krænkelse eller udøvelse af vold for uacceptabelt.

Vi har et fælles ansvar for, at ovennævnte krænkelser ikke finder sted. Hvis du selv bliver udsat for eller bliver opmærksom på at en krænkelse af noget af ovenstående forefindes, så forventes det, at du går til ledelsen, medarbejderrepræsentanten eller din mentor med det samme.

Beredskabsplan

Vi tager henvendelser om krænkelser alvorligt. Enhver henvendelse vil blive undersøgt grundigt og fulgt op med de nødvendige forholdsregler. Ledelsen har pligt til at tage din henvendelse alvorligt og holde oplysningerne fortrolige for uvedkommende. Afhængig af den konkrete adfærd vil du få hjælp til, hvordan du håndterer situationen fremadrettet.

Sanktion

Afhængig af den konkrete situation vil den, der har udøvet en krænkelse, kunne få en mundtlig eller skriftlig advarsel eller risikere at blive opsagt eller bortvist. Sanktionen vil blive vurderet i hvert enkelt tilfælde ud fra grovheden af krænkelsen og omstændighederne i øvrigt. Hvor det er relevant, vil vi forsøge at mægle mellem de involverede.

4.3 Dit faglige bidrag

Selvstændighed, samarbejdsevne og ansvarlighed er væsentlige kvalifikationer for medarbejdere i JLI.

Den viden hver medarbejder bidrager med – og oparbejder i løbet af sin tid hos JLI, er den mest værdifulde ressource i firmaet. Hver uge inviteres der til vidensdeling på tavlemødet, og det ses ligeledes gerne at man videreformidler særlige kompetencer man har oparbejdet eller oparbejder i løbet af sin ansættelse i form af skriftlige vejledninger, interne kurser eller videomateriale til uddannelse af kolleger. Åben, effektiv vidensdeling er kernen i JLI's succes og fortsatte vækst.

4.4 Dit sociale bidrag

Alle medarbejdere opfordres generelt til at deltage i JLI's sociale tiltag, da det at komme godt ud af det med kollegaer har en stor indflydelse på vores arbejdsglæde.

Vi har en humørpatrulje, der står for at arrangere aktiviteter, men alle er velkomne til at komme med forslag, da der skal være plads til forskellige interesser. Ligeledes er det selvfølgelig vigtigt at man også kan sige nej – det vigtige er at vi rummer hinanden og kommer godt ud af det med hinanden.

5. VORES ANSVAR OVER FOR VORES KUNDER

5.1 Dit bidrag til at sikre produktkvalitet

Det er hver enkelt medarbejders ansvar at være med til at sikre produktkvalitet, og det er derfor vigtigt, at du referer til kvalitetsmanualen ved tvivlsspørgsmål og gør dig velbekendt med de væsentligste elementer i processen, samt deltager aktivt i projektstatusforløbet med den kvalitetsansvarlige, for de projekter du er ansvarlig for.



5.2 Vi er pålidelige, fleksible samarbejdspartnere

Vores pålidelighed og fleksibilitet er nogle af de egenskaber vores kunder sætter størst pris på.

5.3 Vi behandler vores kunders data med ansvarlighed

5.3.1 Non-disclosure agreements

Når vi håndterer kunders og potentielle kunders emner og data er det fortroligt. Det er den administrative projektleders ansvar at vurdere så tidligt som muligt, om der skal foreligge en NDA, at få en udarbejdet, underskrevet, samt at få det kommunikeret ud til de relevante medarbejdere.

Se også afsnit 3.2 om intern fortrolighed.

5.3.2 GDPR

JLI prioriterer beskyttelsen af persondata højt. Derfor følger vi i vores aktiviteter de gældende lovregler for beskyttelse af persondata og datasikkerhed.



JLI behandler personoplysninger i overensstemmelse med bestemmelserne i EU's persondataforordning (GDPR) og national lovgivning om databeskyttelse. Der er foretaget en sikkerhedsvurdering af vores dataprocesser af en tredjepart.

6. VORES ANSVAR OVER FOR SAMFUNDET

6.1 Vi overholder loven

Vi holder alle love vi som dansk virksomhed er underlagt og forventer at vores medarbejdere ligeledes overholder alle nationale love og regulativer. Dette inkluderer, naturligvis, en hvilket som helst form for svig eller bedrageri, som beskrevet i den danske straffelov.

6.1.1 Vi tolererer ikke bestikkelse, pengeafpresning, hvidvaskning eller anden form for omgåelse af straffelovens § 144.

JLI tolererer ikke nogen form for bestikkelse. Det er uacceptabelt, uetisk og strengt forbudt at tilbyde eller tage imod bestikkelse både direkte og indirekte. Bestikkelse er at tilbyde, give eller modtage noget af værdi (penge eller gaver) med det formål for giveren at udøve uretmæssig indflydelse på modtagerens beslutning eller adfærd. Bestikkelse involverer typisk "noget for noget", hvoraf begge parter drager nytte, f.eks. en leverandør, som tilbyder penge til en virksomheds medarbejder for at få ordrer fra den pågældende virksomhed.

6.1.2 Interessekonflikt

En "interessekonflikt" opstår, når en medarbejders private interesser på nogen måde står i vejen eller ser ud til at stå i vejen, for JLI's interesser.

En reel eller potentiel interessekonflikt er ikke nødvendigvis en overtrædelse af vores Kodeks. Men at vedblive at arbejde for JLI i en hvilken som helst sammenhæng eller deltage i en beslutning, når du er vidende om, at det involverer en interessekonflikt, uden at oplyse det, er en overtrædelse.

Kontakt venligst en ejer ved spørgsmål og oplysninger om interessekonflikter.

BESTIKKELSE KAN VÆRE

- et direkte eller indirekte løfte med tilbud om eller beføjelser til noget af værdi
- tilbud om eller modtagelse af penge under bordet (give eller tage imod penge, gaver eller andet af værdi som modydelse for favorabel behandling), lån, vederlag, belønning eller andre upassende fordele
- støtte og donationer eller stemmer med henblik på at udøve upassende indflydelse eller opnå afhængighed

WHISTLEBLOWERSYSTEM

JLI har et tredjepartshostet whistleblowersystem, der er tilgængelig for alle interessenter (kunder, leverandører, ansatte eller andre). Politikken findes på JLI's wiki og der kan indsendes rapp via følgende link:

<https://jlivision.whistleportal.net>

MEDARBEJDERE SKAL

- være varsomme, når de modtager noget fra samarbejdspartnere. Dette gælder også, når medarbejdere giver noget af værdi til samarbejdspartnere
- hvis du er i tvivl, om der er risiko for at modtage eller afgive bestikkelse, så rådfør dig med en kollega – eller hold dig til den engelske komma-regel: "If in doubt, leave it out"

MEDARBEJDERE MÅ IKKE

- anvende tredjeparter, f.eks. samarbejdspartnere, til indirekte at tilbyde eller tage imod bestikkelse
- tage imod eller afgive bestikkelse, penge under bordet eller andre upassende betalinger uanset årsagen
- tage imod eller tilbyde personlige begunstigelser, som f.eks. gratis rejser, usædvanligt store gaver eller middage, som kunne opfattes som en tilskyndelse til at indgå eller forny et forretningsforhold
- indgå aftaler med eventuel tredjepart, som kunne ødelægge JLI's omdømme

6.2 Vi støtter op om FNs retningslinjer for menneskerettigheder

Alle medarbejdere opfordres til at læse og gøre sig bekendt med FNs retningslinjer for menneskerettigheder, så de kan hjælpe til med at understøtte, at vi som virksomhed og som individer overholder disse. Læs dem på FNs egen hjemmeside [her](#) eller i dansk oversættelse [her](#)

6.3 Vi støtter gode formål

6.3.1 Donationer

JLI donerer ved særlige lejligheder til gode formål. Kun de to ejere/bestyrelsen kan træffe beslutning om donation, men man må gerne komme med velforberedte forslag.

6.3.2 Andet?

Har du forslag til gode formål, det vil give mening for os som virksomhed at støtte, så bring det op.



7. VORES ANSVAR OVER FOR MILJØET

7.1 Dit bidrag til at nedbringe JLI's CO₂-aftryk

JLI er igang med flere tiltag for at nedbringe virksomhedens CO₂-aftryk. Det er vores mål at være klimaneutral i scope 1 og 2 i 2030. Vores målsætninger og indsatser inden for miljø udvikles og forbedres løbende i det vi, sammen med resten af verden, lærer mere om, hvad vi kan gøre for at mindske vores CO₂-aftryk, samtidigt med at vi er opmærksomme på andre vigtige indsatser inden for miljøområdet, der kræver opmærksomhed, som fx biodiversitet, skovrejsning, samt forurening af luft og vand.

Der er flere muligheder for hvad du som medarbejder personligt kan gøre for at hjælpe med at reducere JLI's CO₂-aftryk. Vi har blandt andet fokus på følgende:

- **Affaldshåndtering (se følgende afsnit)**
- **Sluk strømmen (brug remote switches)**
- **Vælg bæredygtige transportmuligheder (fragt og transport)**
- **Tilbyd kunder klimakompensation**
- **Tilbyd kunder en Product Carbon Footprint rapport**
- **Vær opsøgende i forhold til muligheder for at nedbringe vores CO₂-aftryk**
- **Følg JLI's indkøbspolitik for et mere bæredygtigt indkøb**

Og vigtigst af alt, at sikre at vi evaluerer hvilke tiltag vi kan tage på hvert enkelt trin i vores produktudvikling for at forbedre processens og/eller det endelige produkts CO₂-aftryk.

7.2 Vi genbruger ansvarligt og iht lovgivning

Alt genanvendeligt erhvervsaffald skal sorteres til genbrug.

I overensstemmelse med kommunens regulering er følgende fraktioner tilgængelig til genbrug: bio/mad, glas, metal, plast, papir, pap, tekstil. Ikke-genanvendeligt affald og farligt affald sorteres separat.

Enhver medarbejder har et ansvar for at finde ud af, om materialerne de arbejder med kan genbruges og bortskaffes korrekt. Sorteringsstationer er tilgængelige på stedet for alle fraktioner. Der findes oversigter for placering af de forskellige genbrugsskraldespande samt sorteringsvejledninger. Mere sortering betyder ofte længere tid for at lægge affald i de rigtige skraldespande, men det er godt for dit helbred og bevægelse på arbejdspladsen såvel som miljøet. To fluer med ét smæk.

Det er vores mål ikke at producere farligt affald, samt at vægten af vores genanvendte og genvundne affald kommer så tæt på vores samlede vægt af affald som muligt. Resultatet af vores indsats bliver præsenteret i den årlige ESG-rapport.

7.3 Vi er opmærksomme på bæredygtigt indkøb

”Tænk over hvad I køber hvor”

Klimaneutralitet kan ikke opnås uden JLI's, vores leverandørers og vores kunders samlede indsats. Vi gør derfor en indsats for at inkludere hele vores forsyningskæde i vores egne indsatser for klimaforbedringer.

JLI's administration vil løbende udsende spørgeskemaer til nye leverandører af en vis betydning, for at få en tilbagemelding omkring deres indsats for bæredygtighed. Baseret på disse vil der være en rating af leverandører som løbende føres ajour på JLI's interne wiki.

Leverandører med en højere ansvarlighed vil blive valgt, medmindre der er teknologiske eller kunderelaterede krav der forhindrer det. Når nye produkter undersøges, vælges ligeledes det mest bæredygtige produkt, medmindre der er teknologiske eller kunderelaterede krav der forhindrer det.

7.4 Grøn strøm og biodiversitet

JLI's første store indsats for at forbedre vores påvirkning af miljøet var at købe 100 % grøn strøm i efteråret 2021. I efteråret 2023, blev det desuden muliggjort i samarbejde med vores udlejer, Wihlborg, at installere solpaneler på taget for yderligere at sikre brugen af grøn strøm.

Siden 2023 har JLI også søgt partnere og diskuteret løsninger, hvor vi kan bidrage til forbedring af biodiversitetsprojekter.

7.5 Vi uddanner os også inden for bæredygtighed

Vi tilstræber at blive klogere på vores produkter, produktion, transport, installation og arbejdsgange i forhold til det klimaaftryk de har. Vi inkluderer tredjeparter i denne proces og bruger den viden som udgangspunkt for optimering af vores produkter og arbejdsgange, hvorved vi kontinuerligt vil minimere vores CO₂ aftryk mest muligt.

Hvert år bliver der lavet en intern ESG rapport, der angiver vores udvikling og hvori det foreslås, hvilke tiltag vi som virksomhed bør tage for at opnå vores mål om klimaneutralitet i 2030. Rapporten vil som udgangspunkt blive delt på det årlige firmaseminar, for at sørge for at alle er opdateret. Nye medarbejdere får også den seneste udgave af rapporten, som en del af deres introduktion.





JLIVISION
Just perfect