



Risskov Teknik & Solar

MILJØ · SOCIALE FORHOLD · LEDELSE

ESG-rapport 2025

Vores anden frivillige rapport — og første gang vi kan stille 2025 ved siden af 2024 og vise, med tal frem for hensigter, hvor vi har flyttet os.

For kalenderåret 2025

● Udarbejdet efter VSME-standarden · Basic + Comprehensive

Risskov Teknik & Solar ApS

CVR 34593876

Voldbjergvej 24, 8240 Risskov

Udgivet 1. juli 2026 · dækker 2025

Et par ord

Vores løfte, vores arv



Menneskene bag rapporten — det samme team, et år mere modent.

Hos Risskov Teknik & Solar er vi måske små af størrelse, men vores ambitioner rækker langt ud over kontorets vægge. Midt i Risskov deler vores team af ingeniører og forretningsfolk en enkel, men stærk overbevisning: gør det gode — og gør det ordentligt.

Vi rammer ikke altid rigtigt. Men hvert fejltrin mødes med eftertanke, læring og et fornyet ønske om at blive bedre. Det, der driver os, er ikke perfektion, men ønsket om at efterlade noget meningsfuldt for de generationer, der følger efter.

Dette er vores anden frivillige ESG-rapport. Sidste år udgav vi vores første, fordi det føltes rigtigt — ikke fordi nogen bad os om det. I år gør vi noget, den første rapport ikke kunne: vi sammenligner. For første gang kan vi stille 2025 ved siden af 2024 og vise, med tal frem for hensigter, hvor vi har flyttet os.

2025 var vores andet år i transformationsrejsen; det føltes som et år der blev spolet igennem — selvom vores største aktiv, vores team, ikke kun har stået solidt, men er blevet mere modent. Hvis der er én ting, vi kan slå fast, er det, at vores kerneteam er vokset og håndterer mere komplekse opgaver og krav — men menneskene bag er de samme.

"Ingen bad os om at lave denne rapport — vi gjorde det, fordi det føltes rigtigt. Et andet år lader os blive holdt op på det, vi sagde det første. Det er pointen med at rapportere: ikke et øjebliksbillede, men en resultathistorik."

— Maria del Carmen Riccio-Kjærgaard, adm. direktør, og Mikael Kjærgaard, teknisk direktør



Maria del Carmen Riccio-Kjærgaard

Adm. direktør



Mikael Kjærgaard

Teknisk direktør & stifter



Mojtaba Yekta

Senior Software Ingeniør



Dhasu Prasanna

Ingeniør



Mathias Slemming

Ingeniør

Om denne ESG-rapport

Dette er vores anden officielle bæredygtighedsrapport — og den første med et tidligere år at sammenligne med. Den dækker vores aktiviteter og påvirkning gennem hele kalenderåret 2025, i tråd med vores regnskabsår.

UDGIVELSESRYTME

Vi udgiver en opdateret rapport for det forgangne år hver sommer. Denne v2 udgives senest 1. juli 2026 og svarer til 1. januar – 31. december 2025.

Vores rapporteringsfilosofi

Vi gik til processen med et dobbelt fokus: efterlevelse af VSME-standarden og et ønske om meningsfuld transparens. Vi er gået ud over minimumskravene og har medtaget supplerende data, hvor det tilføjer værdi og indsigt. Samtidig er vi ærlige om vores begrænsninger. Som lille virksomhed er vores kapacitet til dataindsamling naturligt begrænset — det samme er vores kapacitet til at påtage os flere projekter, mens vi stadig lærer og vokser. Derfor kan vi også, med fuld transparens, sige, at vi ikke nåede alt det, vi havde håbet på.

Ét princip styrer os: radikal transparens. Vi tror på, at tillid skabes gennem ærlighed, og at bæredygtighed skal kommunikeres med klarhed — ikke med hype. Vi følger Forbrugerombudsmandens vejledning om miljømarkedsføring: vi overdriver aldrig vores miljøpåvirkning, hver påstand er underbygget af verificerbare data, og interessenter får ærlig, pålidelig information.

“Vi siger til vores kunder, hvad det er, og hvad det ikke er. Når en kunde beder om et projekt, vi ved ikke er en god investering for dem, siger vi det ligeud. Vi vil ikke sælge og siden fortryde, at vores kunde lavede en dårlig investering — som vi kendte til.”

Hvad der har ændret sig i standarden siden vores første rapport

Da vi udgav vores 2024-rapport, rapporterede vi efter VSME-rammen, som den så ud dengang. Siden er standarden blevet endelig: Europa-Kommissionen vedtog VSME ved henstilling (EU) 2025/1710 den 30. juli 2025. Strukturen med et Basic- og et Comprehensive-modul er fortsat korrekt, og vores datapunktskoder (B1–B11, C1–C9) videreføres uændret. Tre praktiske konsekvenser for denne udgave: sammenligningstal for det foregående år forventes nu fra andet rapporteringsår og optræder hele vejen igennem; vi tilføjer oplysning C9 (kønsdiversitet i ledelsesorganet), som vi ikke rapporterede sidste år; og under EU's Omnibus-forenkling vil større kunder omfattet af CSRD muligvis ikke bede os om bæredygtighedsdata ud over det, VSME angiver.

Sådan valgte vi, hvad vi rapporterer

Vores valg af kategorier følger den samme enkle dobbelte væsentlighedsbetragtning, som vi brugte i 2024 — hvordan vores forretning påvirker mennesker og planeten, og hvordan disse forhold påvirker vores forretning til gengæld. VSME kræver ikke længere en formel væsentlighedsvurdering; den anvender et "hvis relevant"-princip, hvor en oplysning, der ikke gælder os, blot udelades. Vores fravalgte emner (forurening, biodiversitet, det meste vand) er fortsat ikke relevante for en kontorbaseret tagmontør, og det siger vi — frem for at efterlade et tavst hul.

Når data manglede

Hvor primære data ikke var tilgængelige, brugte vi standardiserede emissionsfaktorer og branchegennemsnit til at lave pålidelige estimer, og vi angiver tydeligt, hvor vi har gjort det. Vi bruger ensartede definitioner år for år, så vores benchmarks forbliver sammenlignelige. Hvor en beregningsmetode ændrede sig på nationalt niveau mellem 2024 og 2025, oplyser vi ændringen og genberegner det foregående år på et sammenligneligt grundlag (se metodenoten).

Vores virksomhed

Risskov Teknik & Solar er ikke bare en virksomhed — det er en familiearv. Grundlagt af Mikael Kjærgaard og i dag ledet af hans kone, adm. direktør Maria del Carmen Riccio-Kjærgaard, er RTS rodfæstet i en fælles vision: at levere operationel excellence og samtidig skabe langsigtet værdi for vores fællesskab og vores planet.

Vi er specialister i skræddersyede solcelleløsninger på tage, designet til hver kundes behov — for private, virksomheder og offentlige institutioner i Midtjylland, på Fyn og på Sjælland. Vores kerneteam har dyb teknisk ekspertise, og vi arbejder hånd i hånd med et betroet netværk af partnere og leverandører, hvoraf mange har været med os siden 2012.

Vores team ved udgangen af 2025

Ved udgangen af regnskabsåret 2024 bestod vores team af 7 fuldtidsansatte, 4 studerende, én praktikant og to fuldtids fjernarbejdere (freelancere). I løbet af 2025 ændrede teamet sig. Vores kerneteam forblev uændret på de centrale og kritiske områder: ingeniørarbejde, softwareudvikling og ledelse. I dag er vi 5 fuldtidsansatte og to fjernfreelancere, og vi byder fortsat studerende fra danske og internationale uddannelser velkommen til obligatoriske og frivillige praktikforløb.

Vi har også for nylig åbnet for samarbejde med lokale unge fagfolk, der søger et sted, hvor de kan lære, mens de bidrager — og få erfaring, samtidig med at de sætter deres aftryk. Vi er stolte af at hjælpe unge fagfolk med at tage de første skridt i karrieren, når andre måske ser en for stor udfordring.

VIRKSOMHEDEN KORT

NØGLETAL	ENHED	2024	2025
Bruttofortjeneste	tusind DKK	850	1,453
Balancesum	tusind DKK	5,707	3,995
Fuldtidsækvivalent	FTE	8	7
Antal ansatte	antal	12	9

Hvordan det hele begyndte

RTS blev grundlagt i 2012 af Mikael Kjærgaard, drevet af en klar mission: at inspirere til omstillingen til ren energi. I de tidlige år var væksten praktisk og personlig — Mikael stod selv for installationerne og lærte hver detalje fra bunden. Mellem 2012 og 2021 gav et fokus på excellence og samarbejde hurtig årlig vækst, og vi vandt tre Gazelle-priser.



Ofte alene, nogle gange i regnen — det uglamourøse arbejde, der byggede virksomheden.

Den vækst blev sat på prøve næsten med det samme. Da Danmarks tilskud til solceller blev fjernet, brød det marked, der havde været i fremgang, sammen, og virksomhed efter virksomhed lukkede — mange af dem firmaer, der var kommet for tilskuddet snarere end for sagen. Mikael blev ved med at installere, ofte alene, nogle gange i regnen, nogle gange kom han frem og fandt et projekt aflyst eller en leverance forsinket. Der findes et dansk ord for det, der bar virksomheden gennem de år — sejhed: en stille, uglamourøs udholdenhed. Det er den dag i dag en af de egenskaber, vi ansætter efter.

I 2018 var den vedholdenhed blevet til et omdømme. Offentlige og private kunder — heriblandt Aarhus Kommune — valgte i stigende grad RTS, ikke fordi vi var billigst, men fordi vores designs høstede mest energi fra det samme tag. Da pandemien senere frøs forsyningskæderne, blev vi ved med at arbejde og installerede mere end 200 anlæg, mens store dele af verden gik i stå.

“Tillid, lærte vi, bygges i stormene — ikke i solskinnet.”

I 2022 trådte RTS ind i en ny fase. Maria del Carmen kom formelt med og bragte sit lederskab i tråd med Mikael's vision. Sammen formede de en strategi bygget på tre søjler: digitale løsninger, service-excellence og en bæredygtig kultur.

Smart opbygning

Vores slanke kerneteam i Risskov bakkes op af et landsdækkende netværk af dygtige elektrikere og montører, som vi har oplært gennem årene. Vi bygger teamet med omtanke: strategisk diversitet på tværs af nøgleroller, langvarige partnerskaber med betroede samarbejdspartnere og friske tanker fra studerende og praktikanter fra Aarhus og Aalborg universiteter.

Certificeringer

Vi har ingen standard-ISO-certificeringer. Det er et bevidst valg — vi mener ikke, at papir gør os bedre; det gør mennesker og handlinger. Vi er autoriseret installatør og servicepartner for Sonnen og Fronius og medlem af lokale netværk som Erhverv Aarhus og Dansk Industri.

2025 i overblik

Hvor vores første rapport introducerede fire strategiske beslutninger truffet i 2024 — at samle os på ét sted, styrke teamet, investere i vores digitale fremtid (Epicore) og satse på B2B-vækst — beskriver dette afsnit, hvad de beslutninger gav i 2025, skrevet til at læses op mod sidste år.

2025 var det andet år i en bevidst transformation: et valg om at investere under markedsnedgangen frem for at skære ned. Det økonomiske resultat er isoleret set igen utilfredsstillende. Set i en større sammenhæng udgør det endnu en del af omkostningerne ved at gennemføre et strategisk skift fra installation af solcelleanlæg til private husstande til B2B-løsninger til erhverv og industri.

Den position, vi satte os for at opbygge, er nu en realitet. De underskud, der finansierede opbygningen, fremgår af de offentligt tilgængelige regnskaber. Denne rapport er en del af redegørelsen for, hvad disse underskud har ført til, hvad 2025 har bragt – og hvad der udeblev – samt hvad vi forpligter os til i 2026: (1) Epicore er operationelt og genererer abonnementsindtægter fra private kunder i hele Danmark, og et pilotprojekt for erhvervskunder er etableret; (2) outsourcing af prækvalificering af salgsemner (pre-sales) for at forkorte B2B-salgscyklussen; (3) fastholdelse af omkostningsdisciplin; (4) modning af kernteamet i retning af mere selvstændig og individuel beslutningstagning.

Højdepunkter i overblik

0

Arbejdsulykker — holdt på nul, to år i træk

29%

Medarbejderomsætning — ned fra 38 % i 2024

100%

Andel af omsætning fra vedvarende energi

50%

Kønsdiversitet, ledelsesorgan · ny C9

80

Uddannelsestimer pr. FTE — 105 i 2024; 2025 afventer

3,510

Samlet CO₂e, lokationsbaseret (genberegnet 125 %) — afventer

En kort, kvantificeret opsummering — tallene fyldes ud fra afsnittene om Sociale forhold, Miljø og Ledelse, når de er endelige.

Vores to-årige rejse · 2024–2025

Vores første rapport beskrev 2024 som et transformativt år — en række bevidste investeringer (en samlet adresse, et større og siden tilpasset team, opbygningen af Epicore og et skift mod B2B), som vi vidste ville dæmpe de kortsigtede resultater til gengæld for langsigtet robusthed. Et enkelt år kunne kun vise omkostningen ved de valg. To år begynder at vise deres afkast.

Læst som et par var 2024 investeringernes år og 2025 konsolideringens år: at holde teamet stabilt efter en nødvendig sammentrækning, at føre Epicore fra lancering mod drift og at lade de længere B2B-salgscyklusser modnes. Vi er bevidst forsigtige med at påberåbe os succes — nogle af disse væddemål er stadig i spil — men to-årsbilledet er den ærlige måleenhed for en virksomhed, der tænker i 25-årige anlægslevetider.

SAMLET BEVIDST INVESTERING, 2024–2025

6,4 mio. kr.

1,5
mio. kr.

Opbygning af Epicore, vores platform til intelligent opladning

1,8
mio. kr.

Et team, der kan køre mange projekter parallelt

0,8
mio. kr.

Driftssystemer, der holder komplekst arbejde enkelt

0,7
mio. kr.

Udvikling af vores B2B-pipeline

Det var fundamentomkostninger — de dæmpede bevidst de kortsigtede resultater til gengæld for en robusthed, vi forventer at trække på i årevis. Vi medtager dem ikke som et regnskab, men som konteksten for, hvorfor to år, ikke ét, er den ærlige målestok for os.

Forretningsmodel

Mens hver af os i kerneteamet er blevet en mere erfaren fagperson, der håndterer mere komplekse opgaver end sidste år, er vores forretningsmodel forblevet enkel.

Ren solenergi, fra design til 30 år og derudover. Vi tror på, at det at støtte den grønne omstilling gavner alle — kunder, partnere og os — og derfor bør det ikke slutte, når vi idriftsætter et projekt. Erhvervskunder får detaljerede planer, der dækker tekniske specifikationer, økonomisk effekt og bæredygtighedsgevinster. Vores livscyklus løber fra systemdesign og dokumentation, gennem indkøb, installation og idriftsættelse, til 30 år og derudover, og videre til genanvendelse og ansvarlig affaldshåndtering.

Ud over installation tilbyder vi rådgivning inden for teknologi, økonomi og ESG, og vi runder vores løsninger af med vores egen digitale platform, Epicore. Vores mål er ikke kun at levere dagens systemdesign og bygge det, men også kvitteringen — via Epicore — for, at systemet vil yde og levere ren solenergi hver dag.

Produkter, ydelser, markeder & kunder

Vi er specialister i solceller på tage — ingen solcelleparker. Det er et værdibaseret valg: vi mener, at Danmarks grønne arealer skal beskyttes, ikke lægges under beton, så vi producerer ren energi, hvor mennesker allerede bor og arbejder. Vi designer og installerer skræddersyede tagsystemer (paneler, invertere og batterier, når der er behov), hver tilpasset kundens energibehov, budget og bæredygtighedsmål, og vi tilbyder service og eftersyn — også på systemer, vi ikke oprindeligt har installeret.

B2C

Private boliger

B2B

Erhvervsbygninger

B2I

Institutioner

Vores strategi skifter mod B2B inden for fremstilling, ejendomme og boliger samt landbrug. Vores digitale værktøjer — Epicore-appen (B2C) og Epicore-dashboardet (B2B) — er mærkeuafhængige og fungerer med alle store leverandører.

Nyt i 2025 — store lagerbatterier

Vores marked er i konstant udvikling sammen med os. 2025 har været et år, hvor ét centralt teknologitillæg kom til i vores portefølje: store lagerbatterier. Store lagerbatterier viser sig at være et bidrag til elektrificering og balancering af elnettet — men det hele starter med det, vi kalder "gulvet": de er en fremragende makker til et solcelleanlæg, der prioriterer egetforbrug, og de maksimerer fordelene for vores kunder, samtidig med at de mindsker belastningen på nettet. Det er, fordi de krydser vores afkrydsningsfelter, at vi tilbyder dem i dag.



"Vi lader os ikke rive med af hype. Vi lader os rive med af at bevise, at det nye tillæg giver mening for planeten, for vores samfund og for vores kunder. Hvis det ikke gør, tilføjer vi det simpelthen ikke til vores portefølje."

Netværk, leverandører & distribution

RTS arbejder med en direkte-til-kunde-model og kun sjældent med langvarige distributørpartnerskaber. Vi støtter et betroet netværk af mindre montører med materialer og vejledning, baseret på mangeårige relationer. Vores leverandører spænder over Asien, Europa og Nord- og Sydamerika; vi mødes jævnligt og samarbejder om bæredygtighed, selvom EPD-dokumentation fortsat er en fælles udfordring.

Værdikæde

Vores værdikæde løber fra råmaterialer og produktion videre til genanvendelse ved livets afslutning under WEEE. Vi rapporterer på det, vi ejer og kontrollerer (Scope 1 & 2); Scope 3 er fortsat på vores køreplan snarere end i vores tal.

OPSTRØMS · SCOPE 3 (KØREPLAN)

Råmaterialer · Produktion · Forsendelse · Levering · Transport

VORES DRIFT · SCOPE 1 & 2 (RAPPORTERET)

Systemdesign · Lager · Idriftsættelse & installation · Kundeservice

NEDSTRØMS · SCOPE 3 (KØREPLAN)

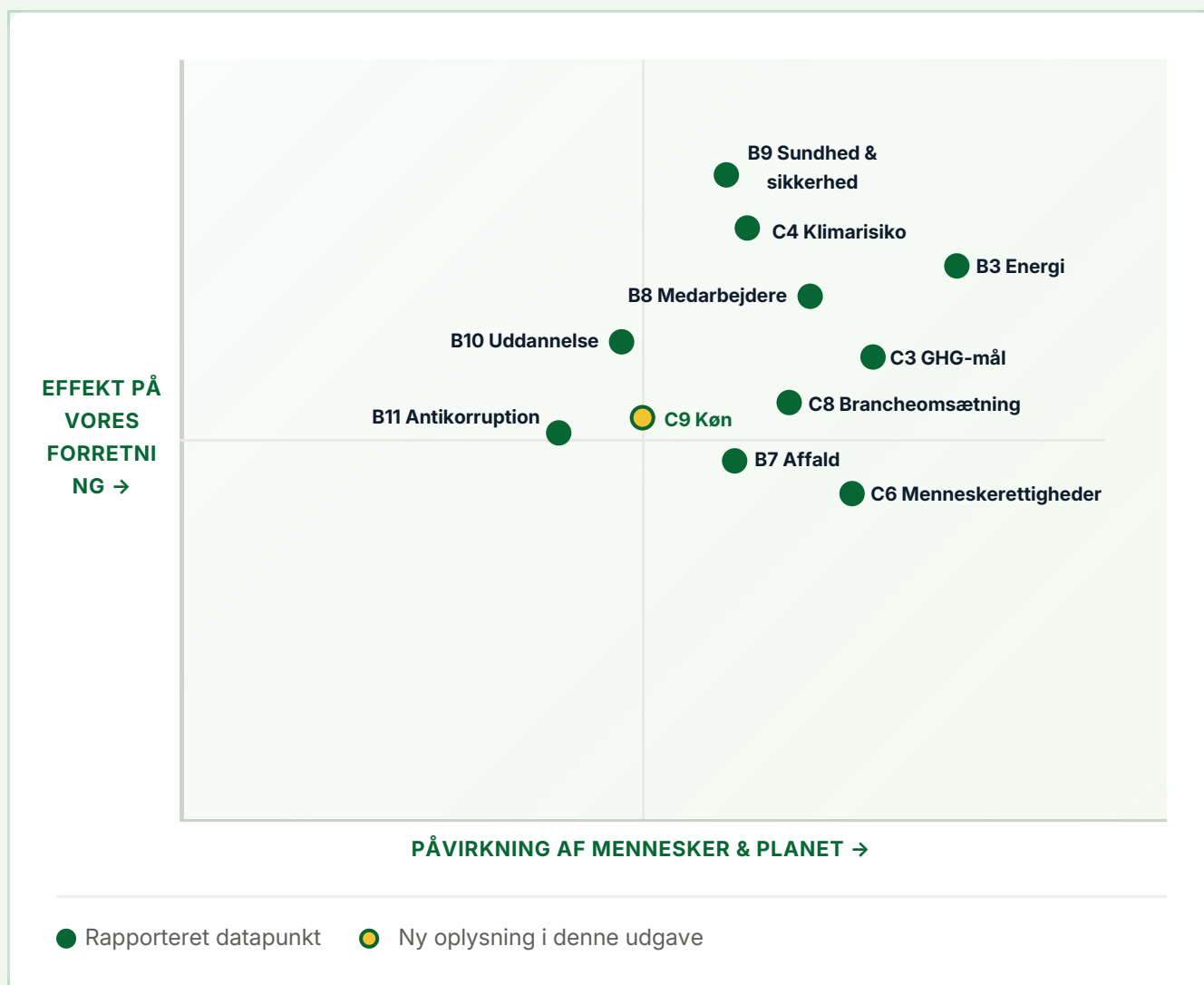
Affaldshåndtering & genanvendelse under WEEE ved livets afslutning (kundesiden)

Scope 3-rapportering er ikke et krav i VSME's Basic-modul, og Comprehensive-modulet behandler det som en overvejelse, hvor det er relevant. Vi fortsætter med at bygge hen imod det uden at udgive ufuldstændige tal.

Enkel dobbelt væsentlighedsvurdering

Vi valgte vores ESG-fokusområder ud fra en enkel dobbelt væsentlighedsbetragtning, baseret på to spørgsmål: hvordan vores forretning påvirker mennesker og planeten, og hvordan disse forhold påvirker vores forretning til gengæld. Vurderingen er intern, ikke en fuld interessentanalyse, men den er et solidt fundament for fremtidig forfining.

Som i 2024 kombinerer vi B1 & C1 og B2 & C2, da de bygger naturligt på hinanden. Punkterne B4–B6 (forurening, biodiversitet, vand ud over kontorbrug) er fravalgt: under VSME's "hvis relevant"-princip betyder udeladelse, at emnet ikke er relevant for en kontorbaseret tagmontør.



Som lille virksomhed har mange emner stor effekt på vores økonomi, hvilket gør os mere følsomme over for ændringer — men også hurtige til at tilpasse os.

Praksis & politikker

Efterhånden som RTS vokser, har vi formaliseret vores værdier i en personalehåndbog og et adfærdskodeks, som deles med hvert teammedlem. Det styrer daglige beslutninger, teamadfærd og eksterne interaktioner — det er ikke bare politikker, de praktiseres og er synlige i, hvordan vi leder og samarbejder.

Maria og Mikael tager direkte ansvar for, at vores værdier former de daglige beslutninger. Vi forbinder værdier med handling gennem X-matricen, der kobler bæredygtighed til vores forretningsmål. Nye teammedlemmer introduceres til håndbogen på dag ét; vores kultur bygger på fleksibilitet, ærlighed, diversitet og samarbejde; og vi fremmer åben dialog gennem løbende feedback og 1-til-1-samtaler. Vi forpligter os til at gennemgå vores personalehåndbog hvert andet år.



Værdier praktiseres i rummet, ikke kun skrevet i håndbogen.

BELONG — et eksternt blik på vores inklusion

I 2026 tilsluttede vi os BELONG, et eksternt faciliteret program om internationale medarbejderes trivsel og inklusion, gennemført sammen med andre deltagende virksomheder og finansieret med offentlige midler. Gennem forløbet kombinerer det trivselsmålinger, en fokusgruppe for vores internationale kolleger, faciliterede workshops og guidet selvstyret arbejde, med resultater benchmarket op mod de andre virksomheder. Vi deltog af en enkel grund: en stor del af vores team er internationalt, og vi ønskede et udefrakommende, struktureret blik på, om vores daglige inklusion faktisk virker — frem for at stole på vores eget indtryk af den.

Værdien går begge veje. Vores folk får en fortrolig kanal og et struktureret rum til at sætte ord på, hvad der virker, og hvad der ikke gør; vi får data og en ekstern modenhedsvurdering, vi ikke selv kunne frembringe, som peger os mod, hvor vi skal sætte ind, før problemer opstår, snarere end bagefter. Det bekræfter også, hvordan vi allerede arbejder — vi ansætter efter kompetencer og værdier frem for baggrund, bruger engelsk som vores fælles arbejdssprog og behandler kulturelle forskelle som noget, der skal tales åbent om. Hovedresultaterne rapporteres i afsnittet om Sociale forhold.



SØJLE 01 · MILJØ

Miljø

Bæredygtighed er en del af vores daglige drift — fra tagsikkerhed og ansvarligt indkøb til transparent emissionssporing — fordi vi tror på, at reel forandring starter med, hvordan vi arbejder, hver dag.

Energiforbrug & emissioner

Operationel excellence omfatter, hvordan vi styrer vores egen energi. Ved at måle og rapportere forbrug præcist lægger vi fundamentet for fremtidig effektivitet. Scope 1 dækker direkte emissioner fra kilder, vi ejer eller kontrollerer — primært vores firmabiler. Scope 2 dækker indirekte emissioner fra købt energi — hovedsageligt el og varme til vores kontor og lager. Scope 3 dækker alle øvrige indirekte emissioner i vores værdikæde og er fortsat på vores køreplan.

Dette er vores første år med en ægte sammenligning med året før. 2024-kolonnen gengiver vores offentliggjorte 2024-tal; hvor en national metode ændrede sig, vises et genberegnet 2024-tal til sammenligning på lige fod og forklares i metodenoten.

DRIVHUSGASEMISSIONER

GHG-KATEGORI	ENHED	2024	2025
CO ₂ e, Scope 1	ton	1,76	2,62
CO ₂ e, Scope 2 (lokation, som offentliggjort)	ton	1,54	0,882
CO ₂ e, Scope 2 (lokation, genberegnet 125 %)	ton	~1,37	0,882
CO ₂ e, Scope 2 (markedsbaseret)	ton	3,70	2,588
Samlet CO ₂ e (lokation, genberegnet 125 %)	ton	3,31	3,51
Samlet CO ₂ e (markedsbaseret)	ton	5,46	5,25
Energiforbrug	GJ	185,19	185,2
Andel af vedvarende energi (marked)	%	0	0
GHG-intensitet (i forhold til omsætning)	gCO ₂ e/EUR	2,15	4,08

Sådan læses de to el-tal

Lokationsbaseret afspejler den gennemsnitlige energimiks i det lokale net (Aarhus kommuneniveau) og giver et realistisk billede af vores forbrug. Markedsbaseret afspejler vores specifikke elkøb, baseret på oprindelsesgarantier (GO'er). Som i 2024 købte vi ingen GO'er i 2025, så vores markedsbaserede vedvarende andel er 0 %; den markedsbaserede emissionsfaktor er tilsvarende høj og adskiller sig ikke fra virksomhed til virksomhed, medmindre der købes GO'er.

Tre ærlige bevægelser

Vores emissionsfaktorer flyttede sig af tre forskellige grunde i år, og vi holder dem adskilt frem for at præsentere én samlet overskrift:

El, lokationsbaseret. Det meste af den tilsyneladende reduktion skyldes en national ændring af opgørelsesmetoden (200 % → 125 %), ikke et grønnere net. Vi genberegner 2024 på det nye grundlag, så den reelle, mindre ændring bliver synlig. En opgørelsesændring, ikke en reel.

El, markedsbaseret. Tallet faldt, fordi den europæiske restmiks reelt blev renere. En reel ændring — vi genberegner intet.

Fjernvarme. Tallet faldt, fordi vores leverandør (Kredsløb, Aarhus) reelt blev mindre CO₂-tung og nåede en høj vedvarende andel uden kul. En reel ændring, på et ensartet grundlag begge år.

Vi har været meget opmærksomme på brugen af varme og lys på kontoret. Vi bruger det, når der er behov for det, og slukker, når vi ikke er der.

Vandforbrug & affald

Vand bruges udelukkende i vores kontorfaciliteter. Små, men effektive tiltag — at genbruge overskydende vand til planter, undgå engangskopper, holde kogt vand varmt i termokander — afspejler vores engagement i ressourcebevidst drift selv i de mindste detaljer.

De fleste komponenter i vores branche produceres uden for Danmark og ankommer med omfattende emballage, så vores primære affaldskilder er leverandøremballage: træpaller, papkasser og plastfolie, plus installationsskum og små metalstykker. Til at estimere vores genanvendelige andel bruger vi husholdningsdata fra brancheforeningen Cirkulær, skaleret til vores arbejdsplads. Vi bevæger os fortsat fra estimat mod målte data, hvor vi kan.

KATEGORI	ENHED	2024	2025
Samlet vandforbrug	m ³	39,83	39,83
Samlet affald	kg	1634,8	1504
— Paller	kg	1132	1016,92
— Pap	kg	319,8	397,3
— Plast	kg	32	65,25
— Metal	kg	[-]	25
Andel af farligt affald	%	0	-
Andel af genanvendt affald	%	36	36

Affaldshåndtering & WEEE

100 % genbrug af palleaffald. En nabo henter vores træpaller hver måned uden beregning — enkelt, og godt for det fællesskab, vi lever i.

Når vores servicebil er fuld, sorterer og transporterer vi emballageaffald til den lokale genbrugsplads. Pap og plast sorteres på stedet; installationsskum og metal køres tilbage til vores lager til sortering. Ved fjerne projekter står teamene for lokal sortering, og bortskaffelsesgebyrer forhandles ind i deres kontrakter.

Vi tager ansvar for hele vores produkters livscyklus. RTS er en del af en registreret WEEE-ordning og betaler et gebyr for hvert panel og hver elektronisk komponent, vi bringer på markedet, så de ved livets afslutning indsamles og behandles ansvarligt af certificerede anlæg. Vores partner i denne ordning er Recipo.

Klimamål & -risici

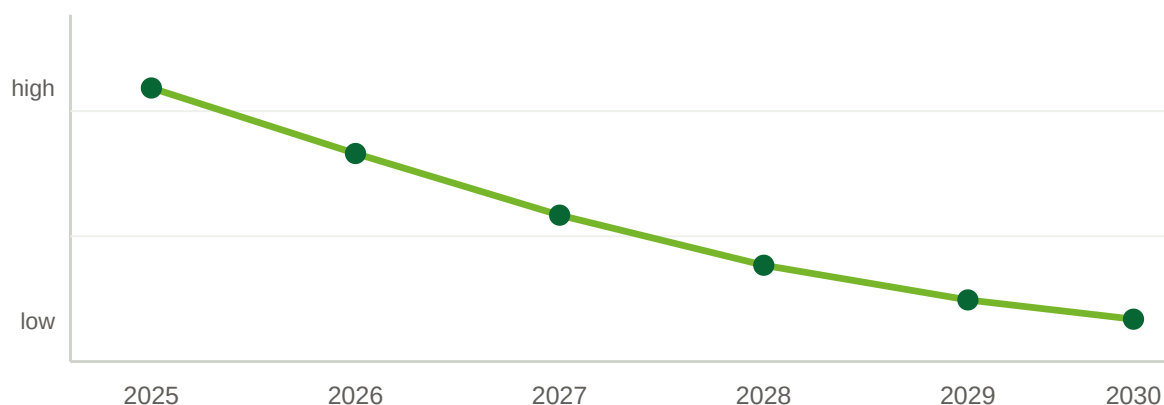
Som virksomhed i sektoren for vedvarende energi er vi grundlæggende forpligtet til at reducere drivhusgasudledninger — både gennem de løsninger, vi leverer, og i vores egen drift. Vi undgår fossile brændsler til opvarmning; vores kontor bruger el til opvarmning og køling.

GHG-reduktionsmål

Med to års data og et korrigeret, ensartet faktorgrundlag kan vi nu sætte 2024 som basisår for vores reduktionsmål. Den officielle danske fremskrivning for elnettet i Vestdanmark (DK1) viser, at den lokationsbaserede el-faktor falder kraftigt frem mod 2030 — en klar, eksternt forankret kurve at sætte og følge vores egne mål op imod.

DK1-NETTETS EMISSIONSFAKTOR — FREMSKREVET KURVE

Vejledende forløb · Energistyrelsen El-emissionsfaktoren 2025–2035 (RAMSES-fremskrivning)



Vores største kilde til CO₂-udledning er vores servicevogn, der kører på diesel. Vi planlægger at udskifte den med en elbil om to år – det vil sige i 2027.

SCOPE	MÅL	FRIST	NOTE
Scope 1	Undgå direkte brug af fossile brændsler i driften	Løbende	Kræver dialog med partnere i 2027
Scope 2	Reduktion i kontorets energiforbrug (pr. FTE)	Næste ESG-rapport	Med udgangspunkt i 2024 forpligter vi os til at reducere vores forbrug af elektricitet og vand samt affaldsmængden med 10 % inden 2026.
Scope 3	Engager de 3 største leverandører for at opnå EPD'er	2. kvartal 2026	Første skridt mod sporing af indirekte emissioner

Klimarisici

Vi ser på både fysiske og overgangsrelaterede klimarisici. Fysisk står vi over for stigende hyppighed af ekstremt vejr i Danmark — kraftig vind og store regnmængder — som kan forsinke installationsplaner, øge driftsomkostninger og begrænse materialetilgængelighed; forstyrrelser i forsyningskæden i produktionsregioner eller langs fragtruter kan medføre mangel og forlængede tidsplaner. Vi er ikke direkte udsat for oversvømmelser eller tørke på vores egne adresser.

Vi mindsker risikoen gennem robuste installations- og materialestandarder (EU- og danske standarder, holdbare komponenter som LiFePO₄-batterier), en "lær før du implementerer"-tilgang til nye løsninger, fleksibel projektplanlægning, der rummer vejrforsinkelser, og ved at sætte arbejdet på pause, når forholdene er usikre.



SØJLE 02 · SOCIALE FORHOLD

Sociale forhold

Vores arbejdsplads bygger på tillid, diversitet og kontinuerlig læring — mennesker får mulighed for at vokse, sige deres mening og bidrage til noget meningsfuldt sammen.

Vores team

Vores tilgang til rekruttering og vores arbejdsmiljø er direkte afspejlinger af vores adfærdskodeks: at tilbyde lige muligheder for alle og behandle hinanden med respekt og værdighed. Vi ansætter ikke efter baggrund — vi ansætter efter kompetencer, potentiale og et værdibaseret match. Vores team tæller kolleger fra Danmark, Slovakiet, Iran, Indien og Peru, der arbejder flydende på dansk og engelsk.



Fem nationaliteter, ét arbejdsprog, ét team.

En note om team-tal fra år til år. Ved udgangen af 2024 var vores team større — det omfattede tre flere ansatte og studentermedarbejdere, som rejste i løbet af året, hvilket er grunden til, at vores medarbejderomsætning i 2024 var 38 %. De kolleger var rejst ved udgangen af 2024. Vores 2025-tal afspejler derfor et mindre, stabilt team, og omsætningen rapporteres på det grundlag.

38 % → 29 % omsætning. Efter en nødvendig sammentrækning i 2024 holdt 2025-kærnesteamet stand — målt, ikke lovet.

SOCIALE DATA	ENHED	2024	2025
Ansatte	antal	12	9
FTE-ækvivalent	antal	8	7
Kønsdiversitet (medarbejdere)	%	38%	43%
Kønsdiversitet (ledelse)	%	50%	50%
Medarbejderomsætning	%	38%	29%

Onboarding & kontrakter

Vi har et kerneteam af fuldtidsansatte, suppleret af en fleksibel arbejdsstyrke — studentermedarbejdere, praktikanter (typisk 5-måneders forløb), projektbaserede konsulenter og freelancere — der kan reagere på sæsonudsving og specialiserede behov. Vi fremmer et fleksibelt, respektfuldt miljø: lige muligheder som et grundprincip, sikkerhedstræning for alle, målrettet (ikke tidsbaseret) arbejde inden for lovens regler om arbejdstid, mulighed for at arbejde hjemmefra og en dedikeret onboarding-periode for hver ny medarbejder.

I 2025 opdaterede vi alle vores ansættelseskontrakter, så de følger danske standarder, baseret på Dansk Industris skabeloner. Det har betydet en ensretning af vores kontrakter, men også en forenkling, der gør det lettere, mere transparent og hurtigere at opdatere og overholde enhver lovændring.

Sundhed & sikkerhed

Vi har en proaktiv tilgang til sikkerhed, især ved markarbejde, der involverer elinstallationer, tagarbejde og transport af tunge komponenter. Medarbejdere må ikke besøge sites uden korrekt identifikation med gule veste; de skal følge alle sikkerhedskrav, aldrig krydse markerede tagafgrænsninger, og kontorphonale må aldrig være alene på tage. Vi har ikke et formaliseret sikkerhedsledelsessystem, men sikkerhed er indlejret i de daglige rutiner: påbudt personligt værnemiddel (PPE) på alle installationssteder samt sikkerhedstjek og teambriefinger.

Nul ulykker. Nul nærved-hændelser.

Fastholdt i både 2024 og 2025 — og her er hvorfor.

Vi forbliver på nul ulykker, fordi vi sikrer gennemgang af sikkerhedspraksis både på kontoret og på stedet. Hver person — også studerende — der måtte besøge et site, får en sikkerhedsbriefing, der dækker: (1) tilbehør, der skal bæres, fx hjelm; (2) den altid-påkrævede sikkerhedsvest, der gør os synlige og lette at identificere på stedet; og (3) løbende sikkerhedsforklaringer, fx hvor man må træde, og hvor ikke, når man er på et tag.

SIKKERHED	2024	2025
Arbejdsulykker	0	0
Nærved-hændelser	0	0

Uddannelse & workshops

Vi ser kontinuerlig læring som en hjørnesten i medarbejdernes udvikling og en vigtig drivkraft for innovation. Vi fokuserer på teambaseret læring — strukturerede workshops, ekspertledede masterclasses og interne sessioner, hvor vi lærer af hinanden — suppleret med individuelle sessioner med leverandører og konsulenter om nye produkter eller nye teknikker. Vi har forbedret vores onboarding to gange, med strukturerede 1-til-1-samtaler og regelmæssige pulsmålinger.

I 2025 besluttede vi at investere færre uddannelsestimer, simpelthen fordi teamet er vokset og ikke længere har brug for lige så mange. I stedet fokuserede vi mere på tid til at arbejde, med selvstyrede pauser og færre møder. Da teamet bevægede sig fra "skal-lære" til "vælger-at-lære", kunne vi reducere de nødvendige timer.



En kultur, hvor det er trygt at tage skuddet — og trygt at ramme ved siden af.

I onboarding forbedrede vi praktikoplevelsen markant — med direkte feedback fra de to hold, der var en del af 2025. Deres feedback om, hvad der virkede, og hvad der ikke gjorde, er anvendt på værktøjer, systemer, møder, materiale og workshops, herunder en dag-for-dag onboarding-kalender lavet af en af de sidste praktikanter i 2025.

Hvordan vi lærer, er lige så bevidst som det, vi lærer. På en teamworkshop i 2026 satte vi ord på en praksis, vi havde levet i årevis: vi skelner mellem de fejl, der er værd at forebygge, og dem, der er værd at forfølge. Rutinemæssige, undgåelige fejl retter vi på procesniveau; reelt nye, hypotesedrevne forsøg — holdt bevidst små — behandler vi som intelligente eksperimenter og opmuntrer til, selv når de ikke lykkes. Den samme workshop satte vores ambition i "10x"-termer: for de spørgsmål, der betyder noget, spørger vi, hvad en tidobling ville kræve, frem for en marginal forbedring.

"Vi holder en regelmæssig runde med lav indsats, hvor vi deler, hvad der gik galt — internt kalder vi det "kvajebajer"-runden — så det at indrømme en fejl bliver normalt frem for risikabelt."

Det fungerer kun, hvis folk føler sig trygge ved at sige tingene højt. Vi ønskede ikke at tage vores eget ord for, om den kultur er ægte, hvilket er en del af grunden til, at vi tilsluttede os BELONG-programmet. Dets trivselsmåling i 2026 gav os eksternt bekræftelse.



I vores team deltager vi alle på lige fod i de eksterne aktiviteter – uanset om der er tale om en workshop, en rundvisning eller sjov kørsel i racerbiler.

BELONG-TRIVSELSMÅLING · 2026, BASERET PÅ ÅRET 2025

7 respondenter · skala 1–10

Rapporteret i fuld længde — de stærke scorer og de lavere med lige vægt.

HVOR VI SCOREDE HØJT

9,4

Arbejdet bidrager til virksomhedens overordnede mål

9,3

Mod til at foreslå nye idéer

9,1

Personlige & virksomhedens værdier stemmer overens

9,1

At være en del af fællesskabet

8,7

At kunne være uenig med kolleger

8,3

At sige det højt efter en fejl

HVOR VI SCOREDE LAVERE — RAPPORTERET LIGEUD

6,7

Løn afspejler indsats & ansvar

7,7

Tryghed om fremtidige opgaver, i et konsolideringsår

Målingen blev gennemført i starten af 2026 og afspejler 2025-teamet og -året.

De højeste scorer — mod til at foreslå idéer (9,3), uenighed med kolleger (8,7) og at sige det højt efter en fejl (8,3) — er de praktiske markører for psykologisk tryghed. Det ene inklusionspunkt, der skilte sig ud, var den vanskelighed, internationale kolleger kan opleve med at navigere i dansksprogede og administrative systemer — et område, som BELONGs faciliterede arbejde i 2026–2027 skal hjælpe os med at forbedre.

UDDANNELSESTIMER PR. FTE	ENHED	2024	2025
Workshops (kvartalsvis; to strategidage)	h	48	60
Læseklub	h	10	2
Andet (masterclasses, erfaringsopsamling, leverandørsessioner)	h	~47	18
Samlede uddannelsestimer pr. FTE	h	105	80

Note om kollektive overenskomster: andelen af medarbejdere dækket af kollektive overenskomster er en del af B10. Vi rapporterer den for fuldstændighedens skyld.

Menneskerettigheder

Vi er forpligtet til at opretholde og beskytte menneskerettigheder i hele vores drift og forsyningskæde — afspejlet i vores interne praksis, vores samspil med partnere og leverandører og vores personalehåndbog (under udvikling). Vi har direkte kommunikation med nøgleleverandører og beder om skriftlig dokumentation for deres menneskerettighedspolitikker ved onboarding; vi prioriterer leverandører, der er på linje med UN Global Compact, og har afsluttet samarbejder med leverandører, der opererer i en "gråzone". Vores klagemekanisme kører primært gennem regelmæssige, fortrolige 1-til-1-møder med ledelsen og tilbyder en direkte kanal uden frygt for repressalier.

MENNESKERETTIGHEDER	ENHED	2024 → 2025
Alvorlige menneskerettighedskrænkelser	antal	0 → 0
Formelle klager eller whistleblower-indberetninger	antal	0 → 0
Retssager om menneskerettighedskrænkelser	antal	0 → 0



SØJLE 03 · LEDELSE

Ledelse

Vi leder med integritet og transparens og opretholder klare etiske standarder i alle relationer og beslutninger — og er tro mod vores værdier, også når ingen ser på.

Antikorrruption & antibestikkelse

Risskov Teknik & Solar har en klar og kompromisløs holdning mod korrupition og bestikkelse. Vi tolererer ingen form for bestikkelse, korrupition eller uetisk påvirkning — hverken over for kunder, leverandører, partnere eller offentlige myndigheder. Vi har aldrig været involveret i anklager eller retssager om korrupition eller bestikkelse; der har ikke været bøder, ingen hændelser og ingen gråzoner.

Vi modtager ikke gaver eller fordele fra leverandører, partnere eller kunder; tilbydes en gestus, skal den oplyses og godkendes af ejerne, i overensstemmelse med dansk lovgivning og skatteregler. Disse forventninger kommunikeres ved onboarding og 1-til-1 med partnere.

LEDELSESDATA	2024	2025
Domme & bøder for korrupition og bestikkelse	0	0

Brancheomsætning & udelukkelse fra EU-benchmark

Vi opererer udelukkende inden for sektoren for vedvarende energi, med et dedikeret fokus på solcelleløsninger til private boliger, erhvervsbygninger og institutionelle kunder. Ingen af vores indtægter stammer fra sektorer, der er udpeget til udelukkelse eller obligatorisk oplysning under EU's forordning om referencebenchmarks. Vi er på linje med både EU's Paris-tilpassede benchmarks og EU's benchmarks for klimaomstilling. Vores strategiske valg — ikke at udvikle solcelleparker på grønne arealer, men at prioritere tagsystemer — afspejler et dybt engagement i bæredygtig arealanvendelse, biodiversitet og klimamål.

100 % vedvarende energi. Nul omsætning fra våben, tobak, fossile brændsler eller landbrugskemikalier.

SEKTOR	RTS' OMSÆTNINGSANDEL
Vedvarende energi	100%
Våbenindustri	0%
Tobak	0%
Fossile brændsler (enhver kategori)	0%
Pesticider / landbrugskemikalier	0%

Kønsdiversitet i ledelsesorganet

Nyt i denne udgave. Den endelige VSME-standard kræver, at en virksomhed med et ledelsesorgan oplyser sin kønsdiversitetsratio (paragraf 65). Som en virksomhed med et ledelsesorgan — vores to ejer-direktører — gælder dette os, og vi rapporterer det for første gang. Der er ingen tærskel for medarbejderantal for denne oplysning. Dette er SFDR-indikatoren for bestyrelsesdiversitet, som banker og investorer kigger efter.

50%

Kvindelige medlemmer / samlede medlemmer —
2024 og 2025

Et balanceret ledelsesorgan på to personer: én kvindelig direktør (adm. direktør) og én mandlig direktør (teknisk direktør).

Vores overordnede ESG-perspektiv

For os er ESG ikke kun en compliance-øvelse — det er en naturlig forlængelse af vores forretningsfilosofi. Vi tror på, at vores størrelse giver os en unik fordel: evnen til hurtigt at integrere bæredygtige og etiske principper i den daglige drift, fra ledelsesbeslutninger til de mindste detaljer. Ægte bæredygtighed starter indefra, forankret i, hvordan vi handler hver eneste dag. Ved at dele vores erfaringer — nu med et andet år, der lader os blive målt op mod det første — håber vi at inspirere vores partnere, leverandører og andre SMV'er til at tage lignende skridt.



TIL SLUT

Tak

Denne rapport kunne ikke være blevet til uden vores team, som læste, gav feedback og holdt os jordnære og ægte; uden Dhasu, som dykkede dybt i bæredygtighedsemner og leverede fakta i det omfang, det var muligt; og uden de netværk og mennesker, der opmuntrede os til at være modige og gøre det.

DENNE RAPPORT FORELIGGER PÅ ENGELSK OG DANSK. DEN ENGELSKE VERSION ER DEN ORIGINALE OG GÆLDENDE.

Metodenote: emissionsfaktorer & sammenligningen 2024–2025

Fordi dette er vores første rapport med en sammenligning med året før, gør vi det klart, hvordan vores emissionsfaktorer er hentet, og hvorfor et af vores 2024-tal er genberegnet. Vores mål er en sammenligning på lige fod og et transparent revisionsspor — ikke en flatterende overskrift.

To allokeringsmetoder, hver fra sin egen officielle deklaration

Danske energibærere deklarerer på forskellige officielle grundlag, og vi bruger hver bærers egen deklaration frem for at tvinge én metode igennem. El følger Energinet / Energistyrelsen, på 125 %-metoden. Fjernvarme følger vores leverandør Kredsløb, på 200 %-metoden (Dansk Fjernvarmes branchestandard). Vi oplyser begge, og vi holder hver bærer ensartet på tværs af årene.

Hvorfor vores 2024-eltal er genberegnet

I 2025 ændrede den nationale allokeringsmetode for el sig fra 200 % til 125 %. Vores offentliggjorte lokationsbaserede 2024-elfaktor var på 200 %-metoden; 2025-faktoren er på 125 %. Sammenlignet direkte ville dette vise et stort fald, der mest er en opgørelsesændring, ikke et grønnere net. Vi genberegner derfor det lokationsbaserede 2024-eltal til 125 %-grundlaget til sammenligning, så det reelle (mindre) skift er det, læseren ser. Vores oprindeligt offentliggjorte 2024-tal er fortsat gyldige og vises ved siden af for sporbarhed. Fjernvarme kræver ingen genberegning — den er på 200 %-grundlaget i begge år — og det markedsbaserede eltal kræver ingen genberegning, da dets ændring afspejler et reelt skift i den europæiske restmiks.

KILDER

FAKTOR	OFFICIEL KILDE
El, lokationsbaseret (Aarhus, 125 %)	Energinet Miljødeklaration, annual average per municipality (Aarhus, no. 751)
El, markedsbaseret (restmiks)	Energinet Generelle Eldeklaration 2025
Fjernvarme (Aarhus, 200 %)	Kredsløb fjernvarmedeklaration 2025 (kredsløb.dk)
Diesel & benzin	Erhvervsstyrelsen / Klimakompasset emissionsfaktordatabase
Netkurve (til C3-mål)	Energistyrelsen El-emissionsfaktoren 2025–2035 (RAMSES-fremskrivning)

Note om 2025-elfaktoren. Hvor den endelige faktiske Energinet-deklaration for 2025 er tilgængelig, anvendes den; ellers bruges den officielle fremskrivning som et midlertidigt tal og markeres som sådan. Elfaktorer er kun forbrænding (de omfatter ikke opstrøms / well-to-tank-emissioner).

Regnskabspraksis

MILJØDATA

NØGLETAL	ENHED	BEREGNINGSMETODE
CO₂e, Scope 1	Ton	Aktiviteter × emissionsfaktorer iht. Erhvervsstyrelsens CO ₂ e-vejledning
CO₂e, Scope 2 (lokation)	Ton	Aktiviteter × lokationsbaserede faktorer (Energinet-deklaration); 125 %-metode fra 2025, 2024 genberegnet
CO₂e, Scope 2 (marked)	Ton	Aktiviteter × markedsbaserede faktorer (Energinets generelle deklaration / restmiks)
Samlet CO₂e (lokation / marked)	Ton	Scope 1 + Scope 2 (respektive metode)
Energiforbrug	GJ	Elforbrug (inkl. vedvarende) + fjernvarmeforbrug
Andel af vedvarende energi (marked)	%	Vedvarende energiforbrug / samlet energiforbrug × 100
GHG-intensitet	gCO ₂ e/EUR	Samlet CO ₂ e (lokationsbaseret) / omsætning (€)
Samlet vandindtag	m ³	Samlet vandforbrug
Samlet affaldsmængde	kg	Affald genereret fra gennemsnitlig daglig drift
Andel af farligt affald	%	Andel af samlet affald klassificeret som farligt iht. nationale regler
Andel af genanvendt affald	%	Genanvendt affald / samlet affaldsmængde × 100

SOCIALE DATA

NØGLETAL	ENHED	BEREGNINGSMETODE
Antal ansatte	Antal	Samlet antal ansatte, fuldtid og deltid
Fuldtidsækvivalent	FTE	Sum af medarbejdernes arbejdstimer / 1924; maks. 1 FTE pr. person
Kønsdiversitet (medarbejdere)	%	Kvindelige FTE / samlede FTE × 100
Kønsdiversitet (ledelse)	%	Kvindelige ledere / samlede ledere × 100
Medarbejderomsætning	%	(Frivilligt + ufrivilligt fratrådte FTE) / samlede FTE × 100
Arbejdsulykker	Hyppighed	Ulykker / samlede arbejdstimer i regnskabsåret × 200.000

LEDELSESDATA

NØGLETAL	ENHED	BEREGNINGSMETODE
Domme og bøder	Antal	Antal domme og bøder for korruption og bestikkelse
Brancheomsætningsandele	%	Omsætning fra hver sektor / samlet omsætning × 100
Kønsdiversitet i ledelsesorganet	%	Kvindelige medlemmer / samlede medlemmer × 100

Personalehåndbog & adfærdskodeks

Vores håndbog fastlægger de fælles forventninger til, hvordan vi arbejder sammen. Kort fortalt:

- Det, vi står for: respekt og fairness, at lære af fejl sammen, holdånd, åben kommunikation, formålsdrevet arbejde, compliance og omtanke, samt diversitet som et succesanker — vi arbejder på både dansk og engelsk, så alle er inkluderet.
- Det er forventninger, ikke floskler: når de ikke indfries, tager vi hånd om det sammen, hvilket kan omfatte udviklingsplaner, advarsler og i sjældne tilfælde afskedigelse.
- Kommunikation: vi taler først med hinanden — beskeder erstatter aldrig en samtale; e-mail til omverdenen (kunder, leverandører, partnere); Teams til enkle interne beskeder (ikke til filer eller følsomme dokumenter); SMS kun til trivial kundekoordinering, aldrig kontraktvilkår.
- Koordinering & registrering: hold den fælles MIRO-kalender opdateret, gem alle forretningsfiler i det delte OneDrive (ikke på lokale drev), og registrér timer, sygedage og ferie i Danløn senest den 26. i hver måned.
- Læring & udvikling: kurser, læseklubber, erfaringsopsamling og videndeling foregår i arbejdstiden; forberedelse forventes i din egen interesselid og skal balanceres med de daglige opgaver.
- Adfærd på arbejdspladsen: hold fælles områder ryddelige og vis hensyn; telefoner og bærbare bliver uden for møder for at støtte reel lytning; den sidste, der går, låser af, lukker vinduer og slukker lyset.
- Sygdom & fravær: ring til din leder senest kl. 08:00 og registrér i Danløn (uden helbredsoplysninger); klare regler dækker langtidssygdom, planlagt operation, barns første sygedag og sygdom omkring ferie.
- Privatliv: begrænsede persondata opbevares kun for at opfylde din kontrakt, løn og lovkrav, håndteres efter GDPR med strengt begrænset adgang.
- Medier & storytelling: vi deler gerne teamet, men deltagelse er frivillig — du kan altid sige fra — og omtale af virksomhed/produkter tjekkes for konsistens.
- Udstyr & miljø: værktøj og møbler behandles efter cirkulær-økonomiske principper — de skal holde og genbruges.
- Fleksibilitet & hjemmearbejde: understøttes, når der er reelt behov, og aftales en uge i forvejen; fremmøde på kontoret er normen, og udeblivelser er ikke "fleksibilitet".
- Eksterne netværk: vi er medlem af Erhverv Aarhus; deltagelse opfordres og kan, når den er af høj forretningsmæssig interesse, blive bedt om som arbejde.
- Bæredygtighed: at udgive vores frivillige ESG-rapport hvert år er en indsats for hele teamet — alle forventes at støtte den, kende dens indhold og indfri de forpligtelser, vi påtager os.

Fuld politik: RISSKOV_TEKNIK_Handbook_v1-122025.pdf



KONTAKT



Risskov Teknik & Solar ApS

ADRESSE

Voldbjergvej 24
8240 Risskov, Danmark

REGISTRERING

CVR 34593876
Telefon 87 300 303

ONLINE

info@risskovteknik.dk
www.risskovteknik.dk

EPICORE

Telefon 48 80 60 32
mail@epicore.dk
www.epicore.dk

Anden frivillige ESG-rapport · Udarbejdet efter VSME-standard (Basic + Comprehensive) ·
Dækker 1. jan. – 31. dec. 2025