



Lampas



BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT 2023



INDHOLD

HITSA skal fastholde de gode resultater	4
HITSA koncernen.....	6
2023 resultater	9
E.....	10
CO ₂	12
Affald	16
Forbrug af energi og vand	20
Certificeringer	24
S.....	26
Sociale KPI'er	29
Arbejds miljø	30
Overenskomst.....	30
Medarbejderomsætnings hastighed	30
Diversitet.....	31
G	34
Code of Conduct	36
Leverandørstyring.....	36
Whistleblower-ordning	37
Løn forskel mellem CEO og medarbejder	37
Bæredygtighed i Lampas.....	41
Verdensmål og HITSA	44
Om rapporten	47
Bilag	48

HITSA skal fastholde de gode resultater

Nu er det tredje gang, vi udsender en CSR-rapport fra HITSA-koncernen. Klima, miljø og biodiversitet er kun blevet vigtigere i den periode. Vi ser det i verden generelt, og bæredygtighed efterspørges mere og mere direkte af både ejere, medarbejdere og kunder.

Vores ejere i CROWD ønsker, at vi leverer resultater, både økonomisk, socialt og miljømæssigt. Den opbakning er en god drivkraft i hverdagen, og vi deler mere og mere bæredygtighedsarbejde med vores søsterselskaber i Europa.

Medarbejderne er gået ind i forandringerne med engagement. Beder vi om ideer til mindre spild og mere bæredygtighed, kommer der altid gode forslag. En kæmpe tak til HITSA-koncernens medarbejdere for det.

Kunderne bringer nye emner på banen og inspirerer til nye bæredygtighedstiltag. Vi sætter stor pris på dialogen.

Med årets CSR-rapport kan vi se, at vi er nået til en ny fase i bæredygtighedsarbejdet. Vi har opnået gode resultater i de sidste tre år, blandt

andet når det gælder energiforbrug, CO₂-udledning og affaldsmængder. De næste resultater kommer til at kræve yderligere investeringer og større forandringer. Derfor bliver det mere vanskeligt at reducere fra nu af, og fremdriften bliver mere kompleks.

Kravene fra omverden om dokumentation samt social bæredygtighed er stigende. Vi starter nu arbejdet med livstidscyklusanalyser, som kan give det fulde billede af, hvordan vores produkter påvirker miljø og klima. Vi udvider desuden CO₂-regnskabet til at omfatte Scope 3. Derudover kommer vi til at fokusere mere på de menneskelige og strukturelle værdier, der samles under S og G i ESG.

Det kan allerede ses i årets CSR-rapport, som vi i år har delt op i E, S og G. God læsning!

De bedste hilsner fra


Henrik Andersen, adm. direktør, HITSA-koncernen



Direktør Henrik Andersen sammen med Åse Ravn, logistikmedarbejder og tillidsrepræsentant

HITSA KONCERNEN

- Kerneydelse:** Byrumsinventar, cyklismeprodukter og belysning
- Lokationer:** Danmark, Sverige, Letland
- Ejer:** CROWD - Creators of the Outside World
- Virksomheder:** HITSA A/S, HITSA AB, HITSA Invest, VT East Sia, Lampas
- Produktionsfaciliteter:** Smedeværksted, træværksted, pulverlakeringsanlæg, montage, lager og logistikcenter
- Fuldtidsarbejdsstyrke:** 103
- Værdier:** Ærlighed, ansvarlighed og kunden i centrum

ROS-PRINCIPPET

ROS-princippet blev defineret i den allerførste foranalyse til HITSA's bæredygtighedsstrategi. ROS betyder, at vores indsats for bæredygtighed skal være Reel, Operationel og Synlig. Men hvad mener vi egentlig med de tre ord?

REEL: Vores bæredygtighedsarbejde skal føre til reelle forbedringer for mennesker og miljø.

OPERATIONEL: Vores mål er realistiske og ladsiggørige. Vi fokuserer på konkrete handlinger og udfører dem.

SYNLIG: Bæredygtighed er et kundekrav og et parameter, vi markedsfører både produkter og arbejdsplads på. Derfor skal bæredygtighedsarbejdet synliggøres for vores interessenter, f.eks. på hjemmesiden, sociale medier og rapportering.

Ud over ROS har HITSA også et princip om, at vores bæredygtighedsarbejde skal være så transparent som muligt. Vi lægger tal og data frem.



2023 RESULTATER

i forhold til 2022

E

CO₂: Reduktion på 10%
Gas: Reduktion på 4%
El: Reduktion på 7,4%
Benzin og diesel: Reduktion på 15%
Fyringsolie: Stigning på 24%
Affald: 178,9 ton*

*2023 er første år med affaldstal for hele koncernen

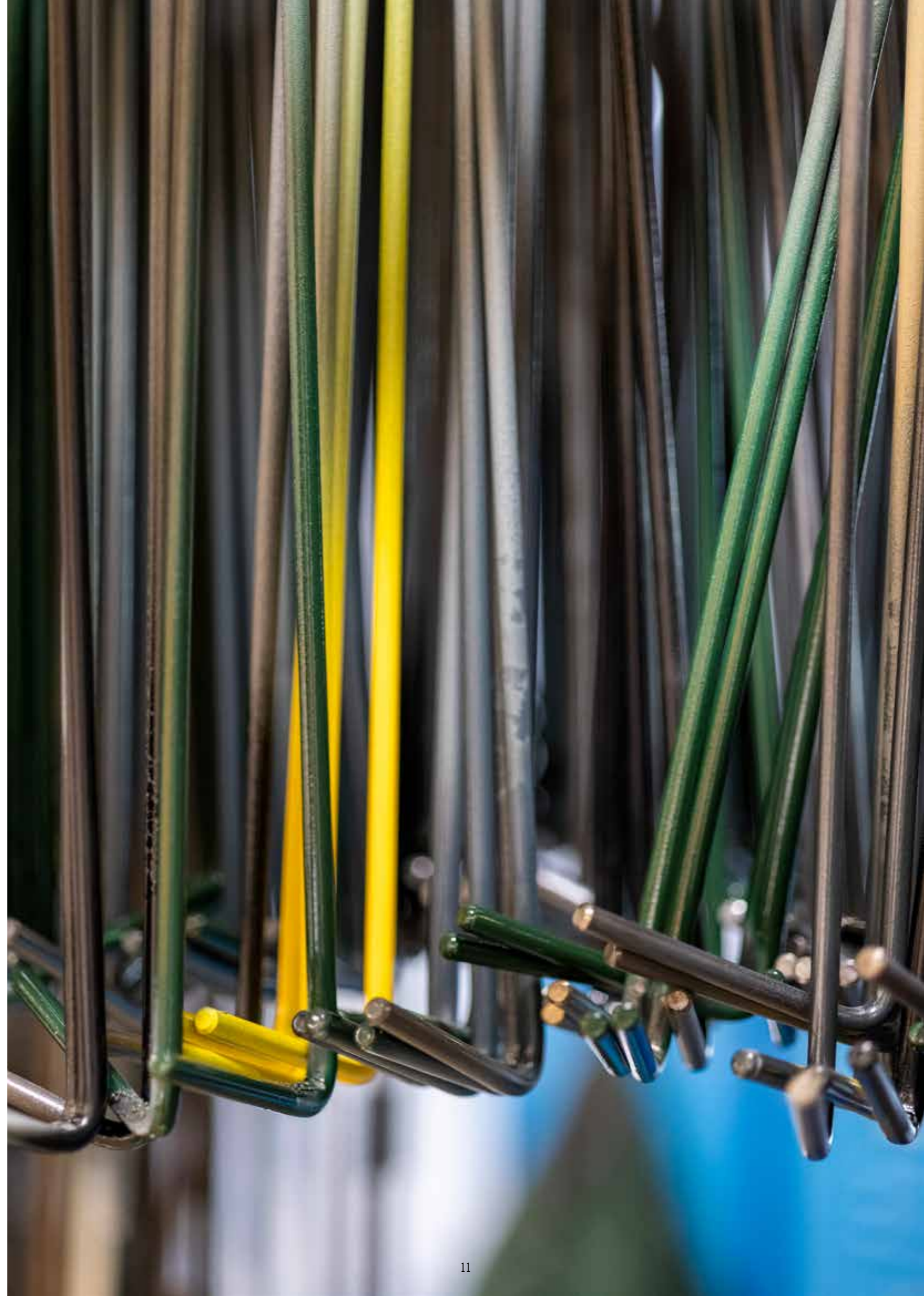
S

Arbejdsulykker: Fald fra 4 til 3
Sygefravær: Fald fra 5,9% til 3,5%
Sociale KPI: Alle mål nået

G

Kønsdiversitet i ledelsen: Fald fra 31% til 19%
Leverandør Code of Conduct: 46% tilslutning
Whistleblowerordning: 0 henvendelser

E



Ansvar for miljø og klima

HITSA fortsætter med at mindske sin påvirkning af miljø og klima.

E for Environment er den del af bæredygtighedsrapporten, som dækker det fysiske miljø. Vi har i 2023 opnået gode resultater, når det gælder ønsket om at reducere vores påvirkning af det fysiske miljø. Samtidig er det også tydeligt, at der er meget at arbejde med endnu.

HITSA's overordnede mål er at drive virksomhed på en måde, der ikke skader miljø og klima.

CO₂

Når vi skriver CO₂, mener vi drivhusgasser generelt - som lige nu er den største, enkeltstående trussel mod det fysiske miljø.

I 2023 udledte HITSA-koncernen 592 ton CO₂. Det er en reduktion på 10% fra 2022 (661 ton) og på 40% fra 2021 (987 ton). Tallene dækker Scope 1 og 2. Udregningen er foretaget med Klimakompasset fra Erhvervsstyrelsen.

Det er lykkedes at opretholde den store reduktion fra 2022, oven i købet med yderligere reduktion. Det skyldes blandt andet, at vi har brugt mindre el på lokationerne, og at vi har skiftet de første firmabiler fra fossil-til elbiler. Vi har også i 2023 arbejdet med at optimere vores gasforbrug (til opvarmning og pulverlakering).

Udledningen set i forhold til omsætning falder ligeledes i 2023, som det ses af figuren på modstående side.

Scope 3

Scope 3 er det mest omfattende af de tre scopes, der indgår i CO₂-regnskabet. Det indeholder blandt andet transport af varer til HITSA, affald, forretningsrejser og bortskaffelse af vores produkter ved endt levetid. Der er med andre ord tale om en meget omfattende proces for at regne udledninger i Scope 3 ud, og Scope 3 udgør typisk den største del af en virksomheds CO₂-udledning.

I CSR-rapporten sidste år skrev vi, at Lampas ville blive pilotprojekt for udregning af CO₂ i Scope 3. Nu fremrykker vi udregningen og udvider den til at omfatte hele koncernen. Målet er, at vi fra og med 2024 kan aflægge CO₂-regnskab for alle tre scopes. Med viden fra Scope 3 er vi endnu bedre rustet til at finde måder at designe, producere og levere på, som udleder mindre CO₂.

SBTi

Som et led i det fælles bæredygtighedsarbejde i CROWD-koncernen vil vores CO₂-reduktionsmål i løbet af 2024 blive verificeret gennem SBTi, Science Based Targets initiative. Med verificeringen ved vi, om vores tiltag er realistiske og vil føre til, at vi som virksomhed opfylder Paris-aftalens reduktionsmål.

CO₂ målsætninger

I 2024 skal vi fastsætte nye mål for CO₂-reduktion. Det er der flere grunde til. Vi har overgået vores oprindelige 2025-mål, og vi får i år ny viden fra Scope 3. Som nævnt i forordet er de nemmeste gevinster opnået, og vi forudser, at de næste kræver investeringer og større omlægninger.

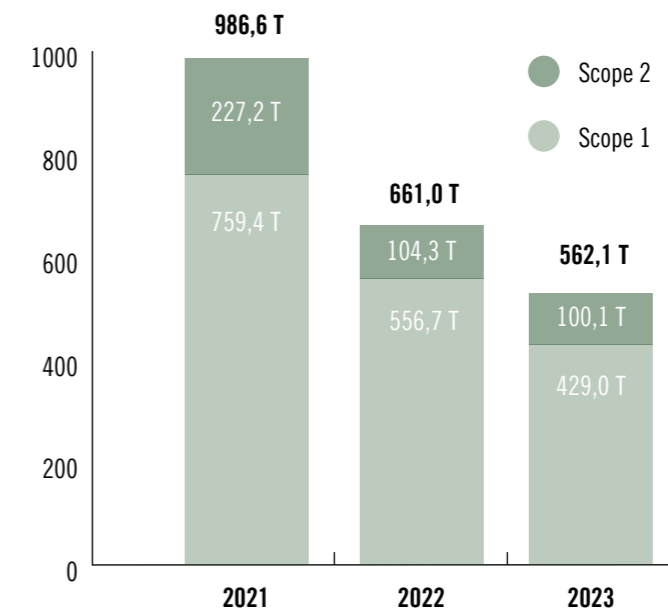
I 2024 gennemfører vi væsentlige ændringer i produktionslayoutet. Blandt andet flytter Lampas ud af den fælles lokation til en selvstændig lokation i Kolding. Vi forventer desuden at øge produktionen. Målet for 2024 er at fastholde CO₂-niveauet fra 2023 trods ændringerne.

Mål

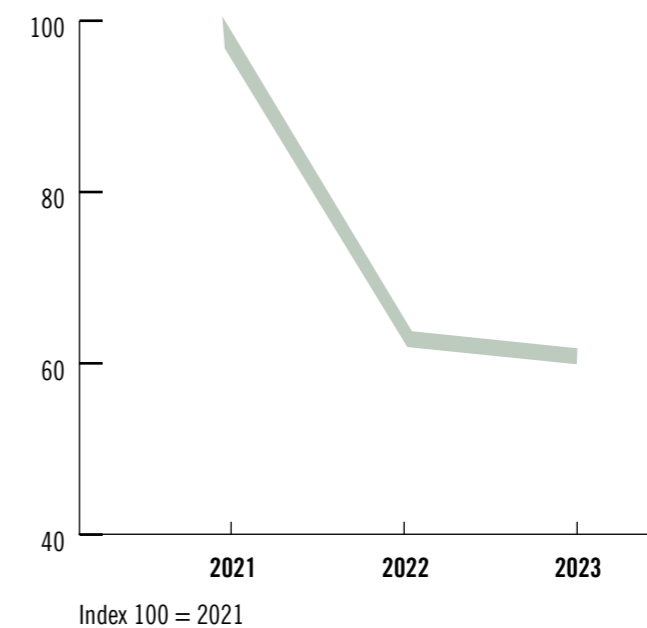
2024: Fastholde niveauet fra 2023. Udregne CO₂ i Scope 3 for hele koncernen og fastsætte nye mål for de kommende år ud fra den nye viden.

2025: Bilpolitik gennemføres (personbiler og lastbiler). Reduktion af træ- og metalspild. Nye mål fra Scope 3-udregning implementeres.

CO₂ udledning hele koncernen



CO₂ i forhold til omsætning hele koncernen





Skraldespand af resttræ

Den runde skraldespand R STABIL er designet ud fra et ønske om at udnytte resttræ og reducere ressourcospild. Listerne er lavet af det afskær, som opstår, når vi skærer planker af bloktræ. Afskæret, som tidligere blev kasseret, samles nu løbende på en særlig reol i træværkstedet og anvendes, når der er ordrer på R STABIL.



Affald

HITSA er godt i gang med at reducere sit affald. De overordnede mål er at udnytte ressourcer fuldtud og spilde så lidt som muligt. Når vi alligevel smider noget ud, skal det så vidt muligt være til genanvendelse.

HITSA-koncernen har i 2023 produceret 178,9 ton affald. Tallet er for første gang opgjort for alle tre lokationer (med nedenstående forbehold). Den danske lokation i Kolding står for 72,4 ton, den lettiske smedefabrik for 83 ton og vores salgs- og montagelokationer i Sverige for i alt 23,6 ton affald.

Kun for den danske lokation kan tallet sammenlignes med tidligere år. HITSA DK og Lampas har reduceret affaldsmængden med 24% siden 2022. Reduktionen er sket på grund af øget fokus på spild og sortering.

Affald sorteres og måles under forskellige forhold på HITSA's lokationer. En af vores lokationer i Sverige er del af et kontorfællesskab, hvor affaldet ikke opgøres specifikt for HITSA's medarbejdere. I Letland afhenter myndighederne plastic-affald gratis, og det vejes derfor ikke. Derfor er det ikke muligt at få fuldstændige data på koncernens samlede affaldsmængde.

Selv med de forbehold er tendenserne tydelige. HITSA har et betydeligt spild af træ og metal. Vi sætter derfor gang i projekter i 2024, som skal finde årsagerne til spild af træ og metal. Med den viden kan vi fastlægge tiltag.

HITSA's miljøledelsessystem (ISO 14001) angiver, hvordan affald skal sorteres. I Sverige følges den nationale lovgivning om affaldssortering, mens Danmark og Letland opfylder den danske affaldsbekendtgørelse, som trådte i kraft i 2023.

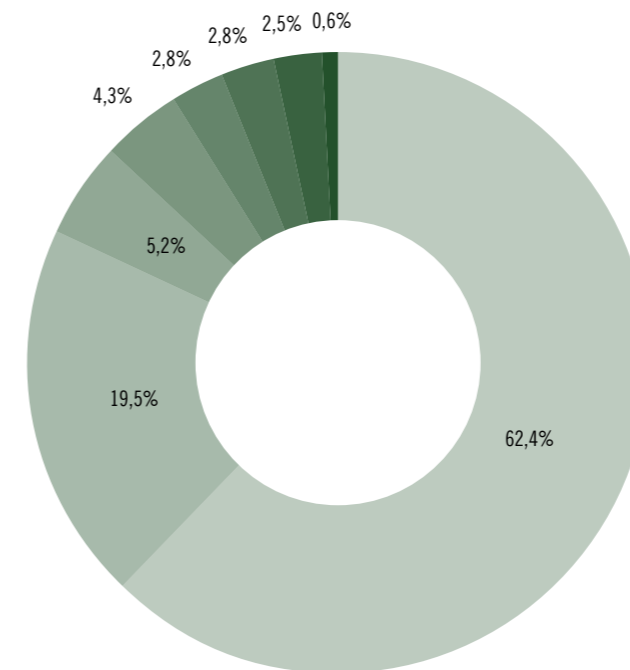
Andelen af genanvendeligt affald ses af lagkagerne på side 17.

Mål

2024: Årsager til træ- og metal-spild identificeres, og tiltag fastlægges.

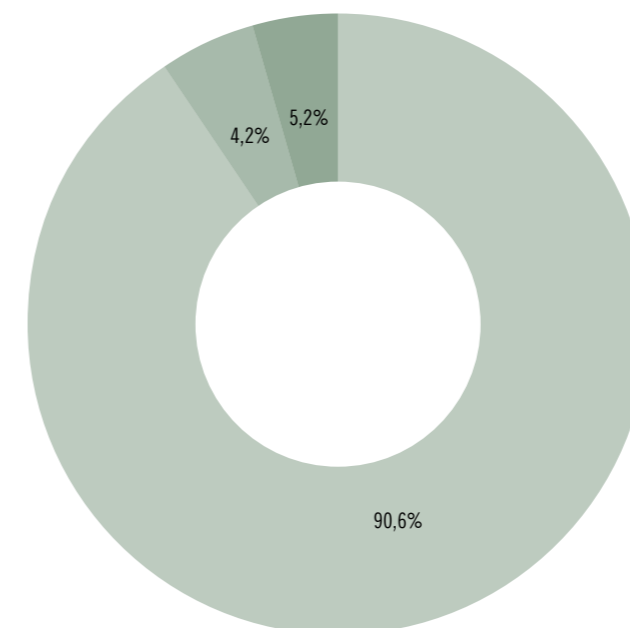
2025: Tiltag for mindre spild af træ og metal implementeres. 15% reduktion i træaffald i forhold til 2024.

2026: 15% reduktion i metalaffald, 40% reduktion i træaffald i forhold til 2024.



Samlet affaldsmængde 2023

- Metal: 108,7 T
- Træ: 34 T
- Farligt affald inkl. spildolie: 9 T
- Restaffald: 7,4 T
- Aluminium: 4,8 T
- Pap/papir: 4,8 T
- Plast: 4,3 T
- Mad: 1,1 T



Bortskaffelse 2023

- Genanvendelse: 157 T
- Farligt affald: 9 T
- Afbrænding: 7,4 T



Genbrug af emballage

I Intern Montage bliver HITSA's produkter samlet og pakket til transport. Det kræver blandt andet pap, plast og skumplast i lange, blå baner.

"Meget af det kan bruges igen. Så da vi skulle til at sortere affaldet, fik vi sat kasser op til at samle det, der er godt nok til at blive genbrugt," fortæller Kent Rixen, teamleder i Intern Montage.

"Det kan være en rest, som er stor nok, eller et stykke pap, som ikke er slidt. Vi sender store overdækninger til Sverige og de svenske montører samler så det emballage, der kan genbruges, og sender med bilen tilbage. Vi bestræber os på at genbruge så meget som muligt," siger han.



Forbrug af energi og vand

Energiforbruget hænger tæt sammen med CO₂-regnskabet. Derfor er HITSA's overordnede mål at reducere energiforbruget samt at anvende 100% vedvarende energiformer. Forbruget kan reduceres yderligere ved at gennemføre flere af de forslag, som en energikonsulent i 2022 kom med efter gennemgang af koncernens lokation i Kolding. Der er i den forbindelse indledt en dialog med vores udlejer om energimæssige forbedringer af bygningerne.

I 2023 faldt forbruget af både el, vand og gas, mens indkøbet af fyringsolie steg.

Reduktionerne i el (7,4%) og gas (4%) er moderate, mens vandforbruget er nedbragt med 33%. HITSA anvender dog ikke vand i produktionen, og vandforbruget er derfor lavt sammenlignet med andre virksomheder, hvilket også kan forklare det store udsving. Vandforbruget indeholder ikke de svenske lokationer, som alle indgår i andre lokationer, hvor det ikke er muligt at isolere vandforbruget for HITSA's aktiviteter.

Både el og gas er nedbragt ved at planlægge bedre og sikre, at produktionsprocesserne gennemføres med mindst muligt forbrug. Det er lykkedes at reducere det samlede gasforbrug for året på trods af en stigning i 4. kvartal som følge af øget produktion.

HITSA indkøber naturgas og har ikke certifikat svarende til indkøb af biogas. Tallet for biogas i regnskabet angiver den gennemsnitlige andel af biogas i det danske gasnet.

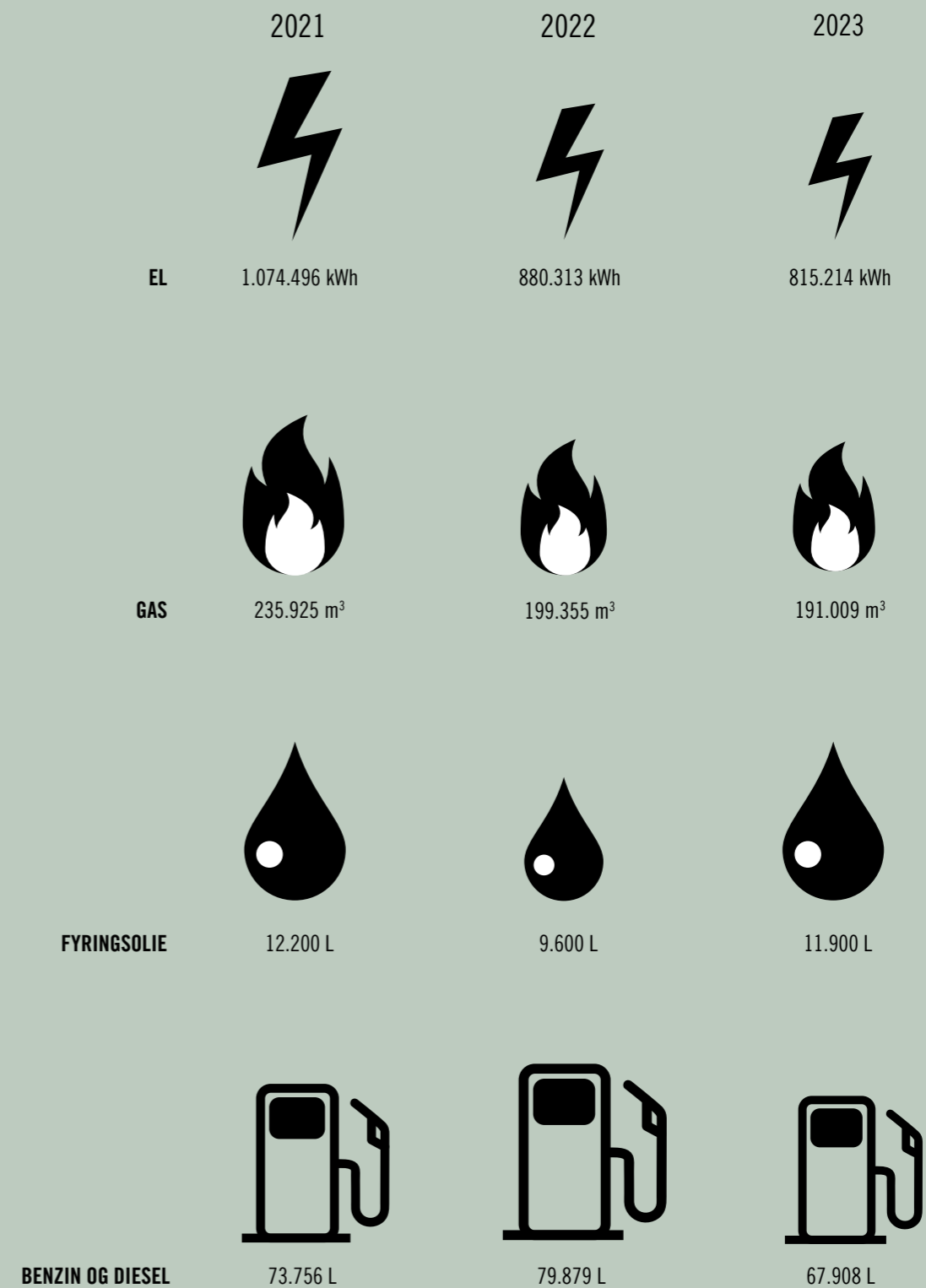
Tallet for indkøbt fyringsolie steg, fordi påfyldningsfrekvensen faldt anderledes i 2023.

Mål

2024: Strategi for energioplægning/-reduktion på bygningen i samarbejde med udlejer.

2025: Opstart, implementering og ændring til vedvarende energi og energioptimering i hele organisationen.

Forbrug hele koncernen





Cyklisme og DGNB

Cyklen er et grønt transportmiddel, og HITSA leverer en lang række produkter, der understøtter cyklismestrategier, for eksempel cykelstativer, cykelskure og luftpumper. I 2023 gjorde vi vores cykelstativer lidt grønnere ved at tilbyde dem i DGNB-mål.

Bæredygtigheds certificeringen DGNB giver point for cykelparkering, der opfylder kravene i Cykelparkeringshåndbogen, blandt andet med tilstrækkelig afstand mellem pladserne. Vi har derfor udviklet 6 cykelstativer og 1 etagestativ, så vi kan levere dem med DGNB-afstand mellem pladserne.

DGNB giver også point for overdækket parkering, mulighed for opladning til elcykler og andre af elementerne i god cykelparkering.



Certificeringer

HITSA-koncernen vedligeholder en række certificeringer og medlemskaber: FSC, UN Global Compact, Dark Sky og ISO 14001.

ISO 14001 og ISO 9001

I 2023 har vi forberedt inklusionen af vores svenske afdelinger i ISO 14001. Vi forventer, at HITSA AB certificeres i foråret 2024. Dermed er HITSA A/S, VT East Sia samt HITSA AB certificeret i miljøledelse.

HITSA AB certificeres i efteråret 2024 i kvalitetsledelse med ISO 9001. Resten af koncernen følger senere.

Svanemærket

Vi har i 2022 og 2023 undersøgt mulighederne for Svanemærkning af et udvalg af vores produkter. I mellemtiden har LCA og EPD udviklet sig til at være den standardiserede, sammenlignelige mærkning på produktniveau. Derfor har HITSA valgt at sætte Svanemærkning af produkter på pause. Svanemærket vil blive taget op igen, hvis efterspørgslen viser sig.

LCA og EPD

LCA (livstidscyklusanalyse) og EPD (Environmental Product Declaration) har materialiseret sig som måden at miljø- og klimamærke et produkt

på. LCA og EPD giver fuldstændig gennemsigtighed om, hvordan et produkt påvirker miljø og klima.

Derfor fremrykker vi implementeringen af LCA og EPD i HITSA-koncernen. I stedet for et pilotprojekt i Lampas, som vi beskrev i CSR-rapport 2022, går vi i gang med at gennemføre LCA og EPD på produkter i hele koncernen.

De to analyser vil give værdifuld indsigt til vores udviklingsprocesser. Vores kunder efterspørger LCA og EPD og anvender mærkningen som pejlemærke i deres egne bæredygtighedsindsatser.

Det er omkostningstungt og kompetencekrævende at udarbejde LCA'er og få produkter oprettet i EPD. Derfor gennemføres arbejdet i etaper afhængigt af blandt andet efterspørgsel.

Mål

2025: Hele koncernen ISO 9001-certificeres inden udgangen af 2025.

2026: LCA på standard produktprogram samt EPD på udvalgte produkter er gennemført i både HITSA og Lampas.

	HITSA DANMARK	HITSA SVERIGE	LETLAND	LAMPAS
ISO-14001		2024		2024
ISO-9001	2025	2024	2025	2025
FSC			-	



S





Social ansvarlighed

HITSA har lang erfaring med socialt ansvar og øger nu sit fokus på sociale nøgletal.

S - den sociale del af ESG – er et tema, som HITSA har arbejdet med i mange år. For HITSA giver socialt ansvar mening. Vi tager hånd om vores medarbejdere og hjælper mennesker ind på arbejdsmarkedet. Det giver mening for os som virksomhed at bidrage positivt til samfundet omkring os, og det giver også mening for mange af vores medarbejdere at lægge deres kræfter i en socialt ansvarlig virksomhed. Derfor har HITSA en lang historie med socialt ansvar og sociale nøgletal.

Lige nu er sociale nøgletal i udvikling i HITSA. Vores ejere, CROWD, ønsker at følge den sociale bæredygtighed. CROWD falder desuden inden for EU-reglerne om CSRD, når direktivet træder i kraft fra og med regnskabsåret 2024. Derfor vil HITSA i de kommende år øge sit fokus på nøgletal inden for social bæredygtighed.

Nøgletallene her i kapitlet er dels vores egne sociale KPI'er, dels udvalgte ESG-nøgletal som anbefalet af Foreningen af Statsautoriserede Revisorer.

Sociale KPI'er

KPI'er for social inklusion af ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet har været en del af HITSA i flere år. KPI'erne blev revideret i 2023 for bedre at matche behovet i samfundet og kapaciteten i HITSA. For eksempel har vi valgt, at lærlinge og elever ikke nødvendigvis skal være fra kanten af arbejdsmarkedet, da der er et generelt behov for uddannelsespladser.

Vi har derfor følgende KPI'er og målopfyldelse for 2023:

- KPI 1:** Lærlinge og elever. Målet om at ansætte 1 elev blev nået.
- KPI 2:** Praktikforløb for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Målet var 6, og resultatet er 8.
- KPI 3:** Ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet. Målet var 10, resultatet er 11.

Målene stiger for alle tre KPI'er i de kommende år. Vi ansætter hvert år 1 ny elev/lærling og kommer dermed ved udgangen af 2025 op på i alt 3, som er forskellige steder i deres uddannelse. For KPI 2 og 3 skyldes stigningen, at vi forventer generelt flere ansatte, samt at vi håber, at et eller flere praktikforløb vil føre til ansættelser.

Mål

- KPI 1** 2024: 2 lærlinge/elever
2025: 3 lærlinge/elever
- KPI 2** 2024: 6 praktikforløb
2025: 7 praktikforløb
- KPI 3** 2024: 11 ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet
2025: 12 ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet

Arbejds miljø

Ulykker og sikkerhed

Antallet af arbejdsulykker faldt fra 4 i 2022 til 3 i 2023. Ingen af ulykkerne har medført langtidssygemeldinger. Der gennemføres sikkerhedsrundring på lokationen i Kolding hvert kvartal. Derudover evalueres en ulykke på det efterfølgende møde i Arbejds miljøorganisationen med henblik på, om lignende ulykker kan forebygges. På lokationerne i Sverige og Letland udføres arbejds miljøarbejdet i samarbejde med eksterne konsulenter.

Der findes beredskabsplaner på alle lokationer.

Mål

Målet er hvert år 0 arbejdsulykker.

Sygefravær

Sygefravær opgøres her for hele HITSA-koncernen eksklusiv Letland. Det skyldes, at sygefravær i Letland indeholder fravær for barns sygdom.

Sygefravær faldt i 2023 til 3,5%, hvor det i 2022 var 5,9%. Faldet skyldes hovedsageligt, at tallet i 2022 indeholdt en stor mængde langtidssygefravær. Sygefravær i Letland inklusiv børns sygdom lå på 4,4% i 2023.

Vi arbejder løbende med at undgå og nedbringe sygefravær, både på medarbejderniveau og på overordnet niveau med for eksempel trivselsundersøgelser, afholdelse af 1:1 samtaler samt månedlige opfølgninger på sygefraværet. I det daglige fører vi sygefraværstistik i timer og i % af samlede medarbejdertimer, hvor ESG-nøgletallet opgøres i enheden 'dage/FTE'.

Mål

2024: 2,5% sygefravær i HITSA-koncernen eksklusiv Letland

Overenskomst

HITSA er medlem af DI (Dansk Industri) og følger for de ansatte i Danmark overenskomsten for DI. I Letland er arbejdsmarkedet i højere grad styret af lovgivning. I Sverige følger HITSA overenskomsten fra IF Metall. Overenskomstdækning udgør i alt 53% i 2023 mod 50% i 2022.

Medarbejderomsætnings hastighed

Medarbejderomsætningen lå i 2023 på 21% mod 26% i 2022. I 2023 var fordelingen 8% ufrivillige og 13% frivillige fratrædelser. I 2022 var der 6% ufrivillige og 20% frivillige fratrædelser.

Diversitet

HITSA ser diversitet som en fordel. Forskellige mennesker har forskellige kompetencer fagligt og personligt, og vi ønsker i HITSA at beskæftige de bedst kvalificerede mennesker. Kvalifikation skal forstås i den bredest mulige betydning. Forskelle i køn, alder og etnicitet betyder, at medarbejderne har et bredere udvalg af erfaringer og kompetencer at byde ind med i opgaveløsningen.

Kønsdiversitet

Andelen af kvindelige medarbejdere er faldet fra 30,5% i 2022 til 29,6% i 2023. Andelen af kvindelige ledere er faldet fra 31% i 2022 til 19% i 2023. Tallene dækker hele koncernen.

HITSA havde ved optællingen 16 ledere. Ledelsesstrukturen ændres jævnlige, også i 2023. Ønsket er flere faglige koordinatore og færre ledere med personaleansvar.

Det er en generel udfordring for kønsdiversiteten, at kvinder er underrepræsenteret i flere faggrupper inden for håndværk og produktion.

Mål

Målet er at ansætte medarbejdere med de bedste faglige og menneskelige kvalifikationer, gerne med en høj diversitet i medarbejdergruppen til følge.

Lønfor skel mellem køn

Tabellen på næste side viser udviklingen i lønfor skel opdelt på køn fra 2022 til 2023. I tidligere CSR-rapporter har HITSA fejlagtigt anvendt gennemsnitsløn for henholdsvis mænd og kvinder, hvor formlen for dette ESG-nøgletal i realiteten er medianløn. Derfor er der for skel i tallene i forhold til tidligere CSR-rapporter. Statistikken er uden øverste ledelse. Sammenligningen af medianløn viser generelt ligeløn på tværs af køn, mens en sammenligning af gennemsnitsløn fortsat viser tendens til, at mænds lønniveau er højere end kvinders. HITSAs strategi for at sikre lige løn for lige arbejde er nu at analysere lønfor skelle mellem køn i specifikke faggrupper for at identificere eventuelle mønstre og årsager.

Mål

2024: Analyse af årsager til lønfor skelle mellem køn

Sociale nøgletal, hele koncernen

Medarbejdere (antal)

	Medarbejdere (antal)		Ledere (antal)	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2021	72	31	13	4
2022	73	32	11	5
2023	69	29	13	3

Lønforskel mellem køn

	Ledere	Mellemledere	Øvrige funktionærer	Timelønnede
2021	0,9	1,1	1,1	1,2
2022	1,1	0,9	1,1	1,2
2023	1,0	0,8	1,1	1,0

Mænds medianløn antal gange i forhold til kvinders medianløn

Lønforskel CEO / medarbejder

2021	2,6 gange*
2022	2,5 gange*
2023	3 gange

* kun i forhold til HITSA DK

Medarbejderomsætning

2021	23 %
2022	26 %
2023	21 %

Fratrådte FTE / Total FTE pr. 31.12.

Sygefravær*

2021	3,3 %
2022	5,9 %
2023	3,5 %

* Sygefravær indeholder ikke Letland

Arbejdsulykker / alvorlige arbejdsulykker

2021	3 / 0
2022	4 / 0
2023	3 / 0

Overenskomst

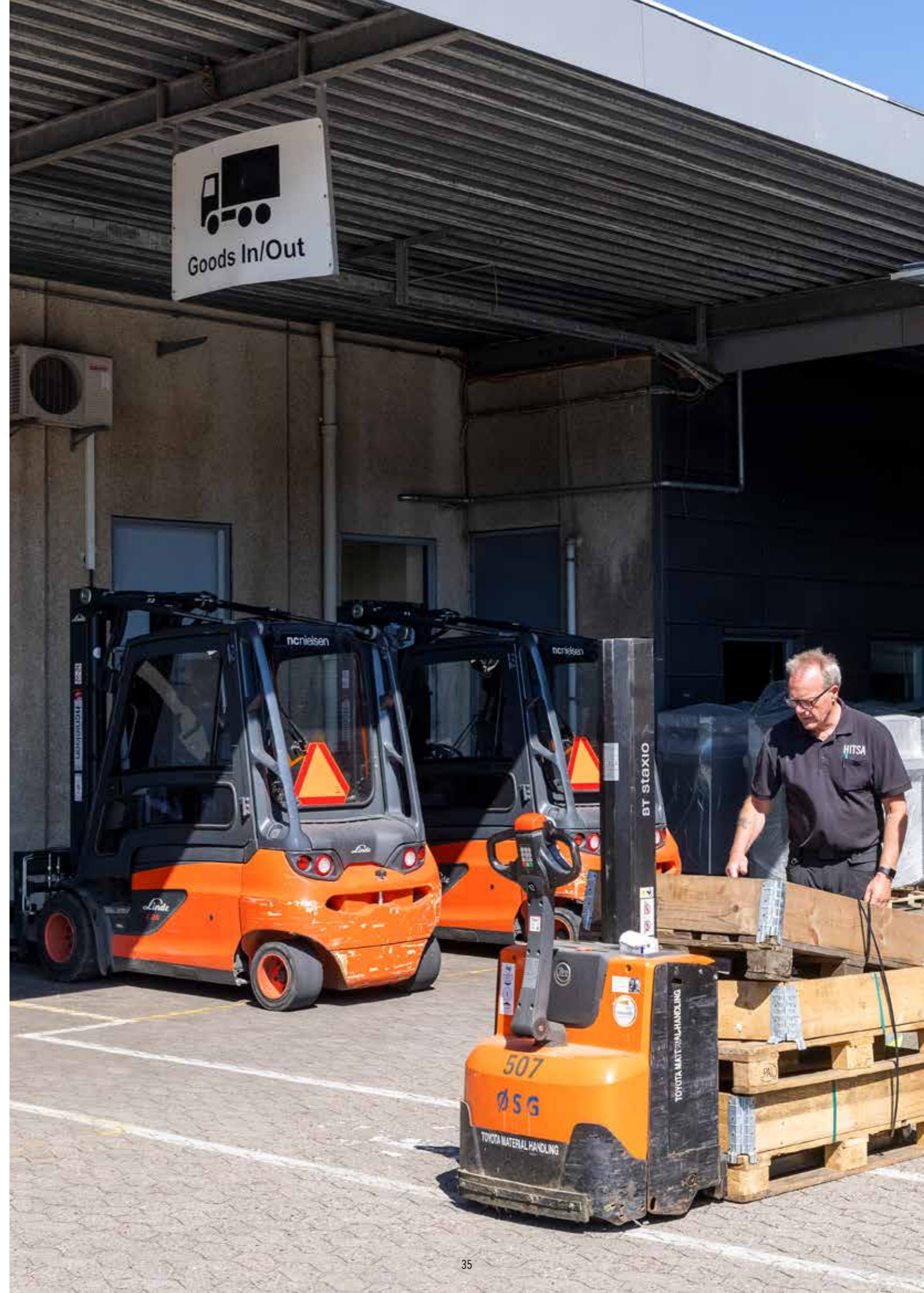
	Er dækket	Er ikke dækket
2021	56	47
2022	53	52
2023	56	50

I Letland er det ikke muligt at være dækket af overenskomst

Sociale KPI'er

	Lærlinge		Praktikforløb		Ansatte fra kanten	
	Antal	Målopfyldelse	Antal	Målopfyldelse	Antal	Målopfyldelse
2023	1	100 %	8	133 %	11	110 %

G



Ansvarlig virksomhed

'Ansvarlighed' er en af HITSA's grundlæggende værdier, som nu udfoldes og implementeres i alle vores processer.

G - Governance - er et nyt afsnit i HITSA's CSR-rapport, og alligevel noget, vi har arbejdet med i et stykke tid. Governance får nu sit eget kapitel for at tilpasse rapporten til EU-reglerne i CSRD.

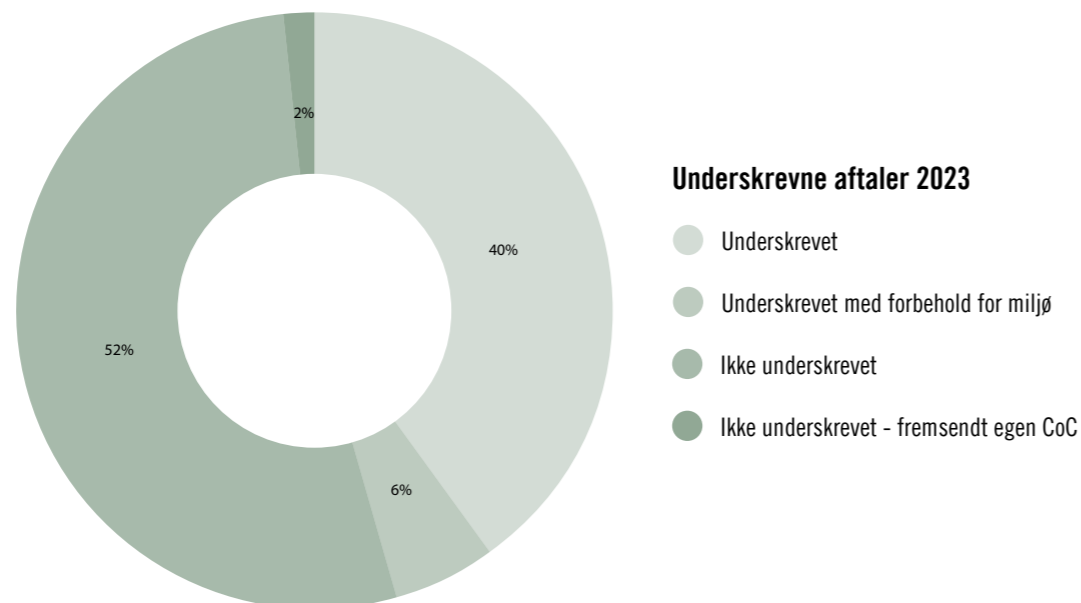
Governance er en samlende betegnelse for en virksomheds ansvarlighed, som den er udmøntet i politikker, retningslinjer og procedurer. Governance sikrer, at vi har ansvarlig styring på alle områder.

For HITSA handler Governance om at følge UN's Guiding Principles for god forretningsskik og om at tage ansvar for værdikæden også ud over vores eget led i den. Derfor får vi mere og mere fokus på vores leverandører, og hvordan vi påvirker mennesker og miljø gennem dem.

Code of Conduct

HITSA's Code of Conduct, som blev besluttet i 2021, omhandler følgende emner:

- Arbejdsmiljø
- Arbejdstagerrettigheder
- Bæredygtighed
- Fortrolighed
- Konkurrenceforhold
- Korruption
- Socialt ansvar
- Økonomisk kriminalitet



Code of Conduct har til formål at beskrive, hvilke etiske rammer HITSA arbejder inden for, og klart melde ud, hvor vi står som virksomhed, til kunder, leverandører og alle andre samarbejdspartnere.

Leverandørstyring

HITSA-koncernen har i 2023 gennemført en proces, hvor vores leverandører blev bedt om at forpligte sig til vores Leverandør Code of Conduct. Leverandør Code of Conduct indeholder de samme punkter som ovenstående. 190 leverandører fik Leverandør Code of Conduct tilsendt, og 46% har underskrevet dokumentet. 54% er ikke vendt tilbage eller har af forskellige årsager ikke kunnet tilslutte sig med underskrift. Af dem har tre leverandører fremsendt egen Code of Conduct, mens 11 leverandører har taget forbehold for miljødelen, for eksempel fordi de ikke har konkrete planer om at begynde at udregne deres CO₂-udledning.

Næste skridt er nu at analysere responsen nærmere og vurdere, hvordan delvise og manglende tilslutninger skal håndteres. Det vil ske som del af en mere omfattende leverandørevaluering, som der tages hul på i 2024.

Mål

I 2024/2025 gennemføres en leverandørevaluering med fokus på kriterier som kvalitet, pris og leveringssikkerhed og derudover ESG-kriterier som bæredygtighedsstrategi og lign.

Whistleblower-ordning

HITSA har i 2023 oprettet en whistleblowerordning i overensstemmelse med kravene til virksomheder. Whistleblowerordningen skal sikre, at der kan gøres opmærksom på problematiske forhold uanset omstændighederne.

Som der står i formålsbeskrivelsen: "For HITSA A/S ... er det helt afgørende, at der fra alle sider er tillid til vores organisation og til den måde, vi driver vores virksomhed på. Derfor er det vigtigt for os, at vi har en åben virksomhedskultur, hvor alle frit kan ytre sig, hvis man oplever uregelmæssigheder, uacceptabel adfærd eller har mistanke om, at der foregår noget ulovligt. En åben kultur er dog ikke altid tilstrækkelig, og derfor har vi desuden en whistleblowerordning, som er et supplement til den direkte og daglige kommunikation om fejl og utilfredsstillende forhold mv. på arbejdspladsen."

Der har i 2023 ikke været nogen henvendelser gennem ordningen. HITSA har opmærksomhed på ordningen for at sikre, at den fungerer hensigtsmæssigt.

Lønforskel mellem CEO og medarbejdere

HITSA har medarbejdere i tre lande med forskellige lønstrukturer og lønniveau. Løn i Danmark består hovedsageligt af grundløn, mens løn i Sverige består af grundløn plus en række tillæg. I Letland er lønningerne generelt lavere end i Danmark og Sverige. I tallet for lønforskel mellem CEO og medarbejdere er der anvendt grundløn uden korrektion for de nævnte forskelle. Set på tværs af hele koncernen er CEO-lønnen 3,3 gange medarbejdernes medianløn*.

*Forskellen til CSR-rapport 2022 er stor, blandt andet fordi CEO-løn i CSR-rapport 2022 kun var angivet i forhold til HITSA A/S



Bæredygtighed i Lampas

I datterselskabet Lampas er der fokus på at arbejde mere bæredygtigt inden for professionel belysning.

I 2023 blev bæredygtighedsarbejdet i Lampas beskrevet i en særskilt strategi med det formål at give mere gennemsigtighed for kunder og andre interessenter.

Strategien markerer også starten på en større indsats for bæredygtighed i Lampas. Indtil nu har Lampas i kraft af, at virksomheden er en del af HITSAs-koncernen, høstet 'stordriftsfordele' af HITSAs bæredygtighedsindsatser. Derudover har Lampas i et par år fokuseret på to særlige indsatser - LED-opgradering og lysforurening. Der kan være andre produktions- eller forretningsområder, som er specielle for Lampas, og hvor bæredygtighedsfokus vil være oplagt. Dem vil vi identificere og sætte mål for i de kommende år.

LED-opgradering

Lampas har i 2023 seksdoblet sit salg af LED retrofit kits i forhold til 2022. Sættene sikrer et lavere strømforbrug og genbrug af eksisterende lamper.

Lampas fortsætter sit fokus på at udvikle og lancere LED udskiftningsæt i 2024 samt at kunne rådgive om LED-opgradering.

Lysforurening

Unødvendigt lys har en lang række negative konsekvenser for naturen. Derfor er det vigtigt for Lampas som belysningsproducent at være med til at reducere lysforurening. Det betyder blandt andet, at vi har sat designmål om at skabe nye produkter med fokus på mindre lysforurening, og at vi arbejder med certificering af lamper via organisationen DarkSky International. Vi har i 2023 øget antallet af certificerede lamper med 1, men samtidig trukket 1 lampe ud af certificeringen. I alt er der altså fortsat ni Dark Sky-certificerede lamper i Lampas's sortiment.

Lampas-organisationen kompetenceudvikles løbende inden for reduktion af lysforurening, for eksempel i forhold til at kunne rådgive om afskærmning, sensorer, dæmpning, farvetemperatur mv.

Mål 2024

CO2-reduktion

LED retrofit kit til yderligere 5 klassiske Lampas-lamper udsendes.

Certificeringer

Lampas ISO 14001 certificeres i november 2024.

Der tages stilling til Svanemærkning af Lampas-produkter.

Fra og med 2024 skal 2 ud af 3 nyudviklede lamper kunne certificeres som ikke-lysforurenende.

Der arbejdes løbende på at identificere de mest hensigtsmæssige certificeringsordninger for belysningsprodukter.

Cirkulær økonomi

Bortskaffelse skal fremgå af Drift- og vedligeholdelsesvejledning. Koncept for 'take back' af udlevede lamper udvikles.

Leverandører og materialer

Leverandør Code of Conduct gennemføres for de leverandører, som ikke var med i HITSAs leverandørproces.

Social bæredygtighed

Lampas indgår i HITSAs-koncernens mål for social bæredygtighed.

Bæredygtighed på egne matrikler

Bæredygtighedstiltag på Lampas's nye matrikel skal fastlægges.



Verdensmål og HITSA

HITSA's bæredygtighedsindsats kan favnes under mange af FN's Verdensmål. Vi har defineret tre delmål som pejlemærker, fordi de har særlig relevans for HITSA's kerneydelse og bæredygtighedsarbejde.

I fremtiden vil vores bæredygtighedsindsatser indgå i CROWD's samlede strategi, og der kan derfor også komme ændringer i, hvilke verdensmål vi benytter som pejlemærker, og i måden, vi arbejder med dem på.

Verdensmål 8, delmål 8.5

"Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi."

Hos HITSA er det sociale ansvar i højsædet. Vi ønsker at måle på ligestillingen mellem kønnene og gøre en indsats for at minimere forskellene. At hjælpe mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet har været HITSA's mål i mange år.

Vi fortsætter denne indsats for at skabe bedre inklusion og som virksomhed at tage ansvar i vores lokalsamfund.

Verdensmål 11, delmål 11.3

"Inden 2030 skal byudvikling gøres mere inkluderende og bæredygtig, og kapaciteten til en inddragende, integreret og bæredygtig boligplanlægning og forvaltning i alle lande skal styrkes."

HITSA ønsker, at vores produkter skal understøtte en mere bæredygtig verden i mange år, efter at de har forladt produktionen. Derfor ønsker HITSA at sætte fokus på holistisk design, cirkulær økonomi og produkternes levetid.

Verdensmål 12, delmål 12.5

"Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug."

HITSA ønsker at have en produktion, som understøtter en grønnere verden. Vi vil derfor sætte mål op for reduktion af affald og øget andel af genanvendelse.





Om rapporten

Vi håber, at CSR-rapporten har givet indsigt i HITSA's arbejde med bæredygtighed. Vi håber også, at den kan inspirere andre virksomheder til at gå i gang med CO2-regnskab, affaldsreduktion, socialt ansvar og andre praktiske handlinger, som gør virksomheden mere bæredygtig, både miljømæssigt, socialt og økonomisk.

CSR-rapport 2023 er HITSA's tredje samlede afrapportering på bæredygtighedsarbejdet. Vi har nu data tre år tilbage, ligesom vi siden første rapport i 2021 har fået oprettet dataindsamling for hele koncernen, så vidt det er muligt. Det nye datagrundlag afspejles i årets rapport,

Rapporten er for første gang opdelt i E, S og G. HITSA-koncernen bliver i fremtiden en del af CROWD's bæredygtighedsrapportering, og CROWD skal rapportere ifølge CSRD, hvor ESG-tankegangen bliver bærende. HITSA er med andre ord ved at gøre sig klar til CSRD.

HITSA's CSR-indsatser koordineres af bæredygtighedsansvarlig Josephine Husted Jespersen.

Spørgsmål til rapporten

Hvis du har spørgsmål til rapporten eller forslag til bæredygtighedsarbejdet, så kontakt Josephine på jhj@hitsa.dk.

Hvis du har spørgsmål til HITSA's arbejde med socialt ansvar, så kontakt HR-ansvarlig Birgitte Eybye på bke@hitsa.dk.

Andre henvendelser kan rettes til administrerende direktør Henrik Andersen på hea@hitsa.dk.

Bilag

TOTALT INPUT OG OUTPUT PÅ ORGANISATIONEN	SAMLEDE		
	2021	2022	2023
CO₂ UDLEDNING	TON	TON	TON
Scope 1	759,4	556,7	429,0
Scope 2	227,2	104,3	100,1
Samlede CO ₂	986,6	661,0	592,1
CO₂ UDLEDNING	%	%	%
Reduktion i forhold til 2021	-	33	40
ENERGIFORBRUG	KWH	KWH	KWH
Elforbrug	1.074.496	880.313	815.214
... heraf vedvarende energi	763.697	880.313	815.214
ENERGIFORBRUG	M3	M3	M3
Naturgas	235.925	199.355	191.010
... heraf bionaturgas	0	0	0
Fjernvarme	0	0	0
ENERGIFORBRUG	L	L	L
Diesel - fyringsolie	12.200	9.600	11.900
BRÆNDELSE – EGNE OG LEASEDE BILER	L	L	L
Benzin	7.558	9.603	5.346
Diesel	66.198	70.276	62.563
VANDFORBRUG	M3	M3	M3
Vand			500,25
AFFALD	T	T	T
Samlede affaldsmængde	-	-	178,9

REF.	ESG - MILJØDATA	2021	2022	2023
2	CO₂ UDLEDNING	TON	TON	TON
2.1	Scope 1	759,4	556,7	492,0
2.2	Scope 2	227,2	104,3	110,1
	Samlede CO ₂	986,6	661,0	592,1
3.	ENERGI	GJ	GJ	GJ
3.1	Energiforbrug	16.073	14.252	13.158
		%	%	%
3.3	Andel af vedvarende energi	18	24	22
4.	VAND	M3	M3	M3
4.1	Vandforbrug	-	-	500
5.	AFFALD	T	T	T
5.1	Affaldsforbrug	-	-	178,9

KPI	SOCIALE KPI'ER	2023	MÅL 2023	MÅL 2024	MÅL 2025
1	Antal lærlinge	1	1	1	1
2	Antal praktikforløb	8	6	6	7
3	Antal ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet	11	10	11	12
	I % af ansatte i HITSA A/S og Lampas A/S	15,5 %	13,5 %	14,1 %	14,6 %

SOCIALE INPUT DATA	SAMLEDE		
	2021	2022	2023
SOCIALE MEDARBEJDER FORHOLD			
OVERENSKOMST*	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Er dækket af en overenskomst	56	53	56
Er ikke dækket af en overenskomst	47	52	50
Fuldtidsarbejdsstyrke	103	105	103
	ANTAL FTE'ER / %	ANTAL FTE'ER / %	ANTAL FTE'ER / %
Medarbejderomsætning	26	26	19
	DAGE	DAGE	DAGE
Sygefravær**	845	1318	700
	DAGE / FTE'ER	DAGE / FTE'ER	DAGE / FTE'ER
Sygefravær**	8,2	12,6	7,5
	ANTAL	ANTAL	ANTAL
Arbejdsulykker ialt	3	4	3
Alvorlige arbejdsulykker	0	0	0
KØNSDIVERSITET	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Kvinder	31	32	29
Mænd	72	73	69
KØNSDIVERSITET FOR LEDELSESLAG	FTE'ER	FTE'ER	FTE'ER
Ledere i alt	17	16	16
Kvinder	4	5	3
Mænd	13	11	13

* I Letland er det ikke muligt at være dækket af overenskomst

** Sygefravær indeholder ikke Letland

REF	ESG - SOCIALE DATA	2021	2022	2023
7	SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD			
7.6	Overenskomst*	54 %	50 %	56 %
7.8	Fuldtidsarbejdsstyrke	103 FTE	105 FTE	103 FTE
7.9	Medarbejderomsætning	23 %	26 %	21 %
7.10	Sygefravær	8,2 Dage / FTE	12,6 Dage / FTE	7,5 Dage / FTE
7.12	Arbejdsulykker	Faktor 15	Faktor 19	Faktor 15
8	DIVERSITET			
8.5	Kønsdiversitet i organisationen	30 %	30 %	30 %

* I Letland er det ikke muligt at være dækket af overenskomst

REF	ESG - LEDELSESDATA	2021	2022	2023
11.	BESTYRELSE	%	%	%
11.1	Bestyrelsens kønsdiversitet (HITSA A/S)	0	0	0
12.	DIREKTION OG ØVRIGE LEDELSESLAG	%	%	%
12.1	Kønsdiversitet for ledelseslag	24	31	19
		Gange	Gange	Gange
12.4	Lønforhold mellem CEO og medarbejdere	2,6*	2,5*	3,3

* kun i forhold til HITSA DK

AFFALD	2021		2022		2023	
	Kg	%	Kg	%	Kg	%
Samlet mængde	162.578	100	95.433	100	72.369	100
Genvinding	125.516	77	80.408	84	64.084	89
Forbrænding	30.160	19	8.410	9	3.660	5
Farligt affald	6.902	4	6.615	7	4.625	6
Deponi	0	0	0	0	0	0

ENVIRONMENT - MILJØDATA		
CO ₂ -ækv., Scope 1	Direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer	Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype = \sum (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende normaliseres til CO ₂ -ækvivalenter.
CO ₂ -ækv., Scope 2	Indirekte emissioner fra den energi, der anvendes til at producere elektricitet, fjernvarme eller fjernkøling, som selskabet har købt til sit forbrug	Scope 2 emissioner er beregnet pr. land pr. købt MWh af elektricitet og/eller GJ af fjernvarme/fjernkøling
CO ₂ -ækv., Total	Totale emissioner	\sum (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3)
Carbon intensitet	Totale emissioner / omsætning	\sum (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3) / total omsætning for året
Energiforbrug	Energiforbrug skal inkludere både kilder fra Scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi	\sum (brugt brændselstype (t) * energifaktor pr. type brændsel) pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)*3,6) + (brugt fjernvarme/ fjernkøling inkl. vedvarende kilder til varme/køling (GJ))
Energi intensitet	Samlet energiforbrug / omsætning	Energiforbrug / total omsætning for året
Vedvarende energiandel	Andel af det samlede energiforbrug, der kommer fra vedvarende energikilder	(Vedvarende energi/Energiforbrug) * 100.
Vandforbrug	Summen af alt vand trukket indenfor selskabets grænser fra alle kilder, herunder overfladevand, grundvand, regnvand og kommunal vandforsyning	Summen af alt forbrugt vand - brutto
Affaldsforbrug	Summen af alt fast materiale der forlader selskabet direkte til affaldshåndtering	Summen af alt affald - brutto

SOCIAL - SAMFUNDSDATA		
Overenskomst	Personer dækket af en overenskomst	Antal personer ansat i virksomheden dækket af en overenskomst / total antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTE'er + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætnings-hastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTE'er) / FTE'er) * 100
Sygefravær	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	(Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden) / (Total FTE'er)
Arbejdsulykker	Andel timer tabt til arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker ganget med 1.000.000 / total antal arbejdstimer for alle FTE'er
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	((Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere) / (Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 100

GOVERNANCE - LEDELSESDATA		
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Kønsdiversitet øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	((Kvindelige ledere) / (Alle ledere)) * 100
Lønforstel ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO compensation/ Median medarbejderløn
Lønforstel ml. køn	Forskellen mellem median bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere og af kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere	Median mandlig løn/Median kvindelig løn



HITSA

WE SUPPLY OUTDOOR SPACES

HITSA A/S
Albuen 37
6000 Kolding
Tlf. +45 75 57 41 55
hitsa@hitsa.dk
www.hitsa.dk

Lampas

Lampas A/S
Platinvej 43
6000 Kolding
Tlf. +45 69 16 03 00
info@lampas.dk
www.lampas.dk