



HÅLLBARHETSRAPPORT 2023



INNEHÅLL

HITSA ska bibehålla sina goda resultat.....	4
HITSA-koncernen	6
Resultat 2023	9
E.....	10
CO ₂	12
Avfall.....	16
Energi- och vattenförbrukning	20
Certifieringar.....	24
S.....	26
Sociala KPI:er	29
Arbetsmiljö.....	30
Kollektivavtal	30
Personalomsättningshastighet	30
Mångfald.....	31
G	34
Uppförandekod.....	36
Leverantörsstyrning.....	36
Visselblåsarsystem.....	37
Löneskillnad mellan VD och anställda	37
Hållbarhet på Lampas.....	41
Globala mål och HITSA.....	44
Om rapporten	47
Bilaga	48

HITSA ska bibehålla sina goda resultat

Det här är tredje gången vi publicerar en CSR-rapport från HITSA-koncernen. Klimat, miljö och biologisk mångfald blir allt viktigare. Vi ser det i hela världen, och hållbarhet efterfrågas alltmer direkt av både ägare, personal och kunder.

Våra ägare i CROWD vill att vi ska leverera resultat såväl ekonomiskt som socialt och miljömässigt. Detta stöd är en stor drivkraft i vårt dagliga arbete, och vi delar allt mer av hållbarhetsarbetet med våra systerbolag i Europa.

Personalen har tagit sig an förändringarna med engagemang. När vi ber om idéer för att minska avfallet och öka hållbarheten får vi alltid bra förslag. Ett stort tack till HITSA-koncernens medarbetare för detta.

Kunderna tar upp nya ämnen och inspirerar till nya hållbarhetsinitiativ. Vi uppskattar verkligen den här dialogen.

Med årets CSR-rapport kan vi konstatera att vi har nått en ny fas i vårt hållbarhetsarbete. Vi har uppnått goda resultat under de senaste tre åren, bland annat när det gäller energiförbrukning, CO₂-utsläpp och

avfallsvolymer. Hädanefter kommer resultaten att kräva investeringar och större förändringar. Från och med nu blir det därför svårare att uppnå reduktioner, och vägen framåt blir mer komplex.

Omvärldens krav på dokumentation och social hållbarhet ökar. Vi påbörjar nu arbetet med livscykelanalyser som kan ge en heltäckande bild av hur våra produkter påverkar miljö och klimat. Vi utökar också vår koldioxidredovisning till att omfatta Scope 3. Dessutom kommer vi att fokusera mer på de mänskliga och strukturella värden som återfinns under S och G i ESG.

Det märks redan i denna CSR-rapport, som vi i år har delat in i E, S och G. Trevlig läsning!

Bästa hälsningar från



Henrik Andersen, VD, HITSA-koncernen



VD Henrik Andersen med Åse Ravn, logistikmedarbetare och facklig representant

HITSA-KONCERNEN

Kärnverksamhet: Stadsinventarier, cyklismprodukter och belysning

Anläggningar: Danmark, Sverige, Lettland

Ägare: CROWD – Creators of the Outside World

Företag: HITSA A/S, HITSA AB, HITSA Invest, VT East Sia, Lampas

Produktionsanläggningar: Smedja, träverkstad, pulverlackeringsanläggning, montering, lager och logistikcenter

Heltidsanställda: 103

Värderingar: Ärlighet, ansvar och kunden i centrum

ROS-PRINCIPEN

ROS-principen definierades i den inledande föranalysen till HITSA:s hållbarhetsstrategi. ROS innebär att vårt hållbarhetsarbete ska vara Reellt, Operationellt och Synligt. Men vad menar vi egentligen med dessa tre ord?

REELLT: Vårt hållbarhetsarbete ska leda till verkliga förbättringar för människor och miljö.

OPERATIONELLT: Våra mål är realistiska och möjliga att uppnå. Vi fokuserar på konkreta åtgärder och utför dem.

SYNLIGT: Hållbarhet är ett kundkrav och en parameter genom vilken vi marknadsför både produkter och arbetsplats. Därför ska hållbarhetsarbetet synliggöras för våra intressenter, t.ex. på hemsidan, i sociala medier och genom rapportering.

Utöver ROS har HITSA en princip om att vårt hållbarhetsarbete ska vara så transparent som möjligt. Vi presenterar siffror och data.



2023 RESULTAT

jämfört med 2022

E

CO₂: Minskning på 10 %
Gas: Minskning på 4 %
El: Minskning på 7,4 %
Bensin och diesel: Minskning på 15 %
Eldningsolja: Ökning på 24 %
Avfall: 178,9 ton*

*2023 är det första året med avfallssiffror för hela koncernen

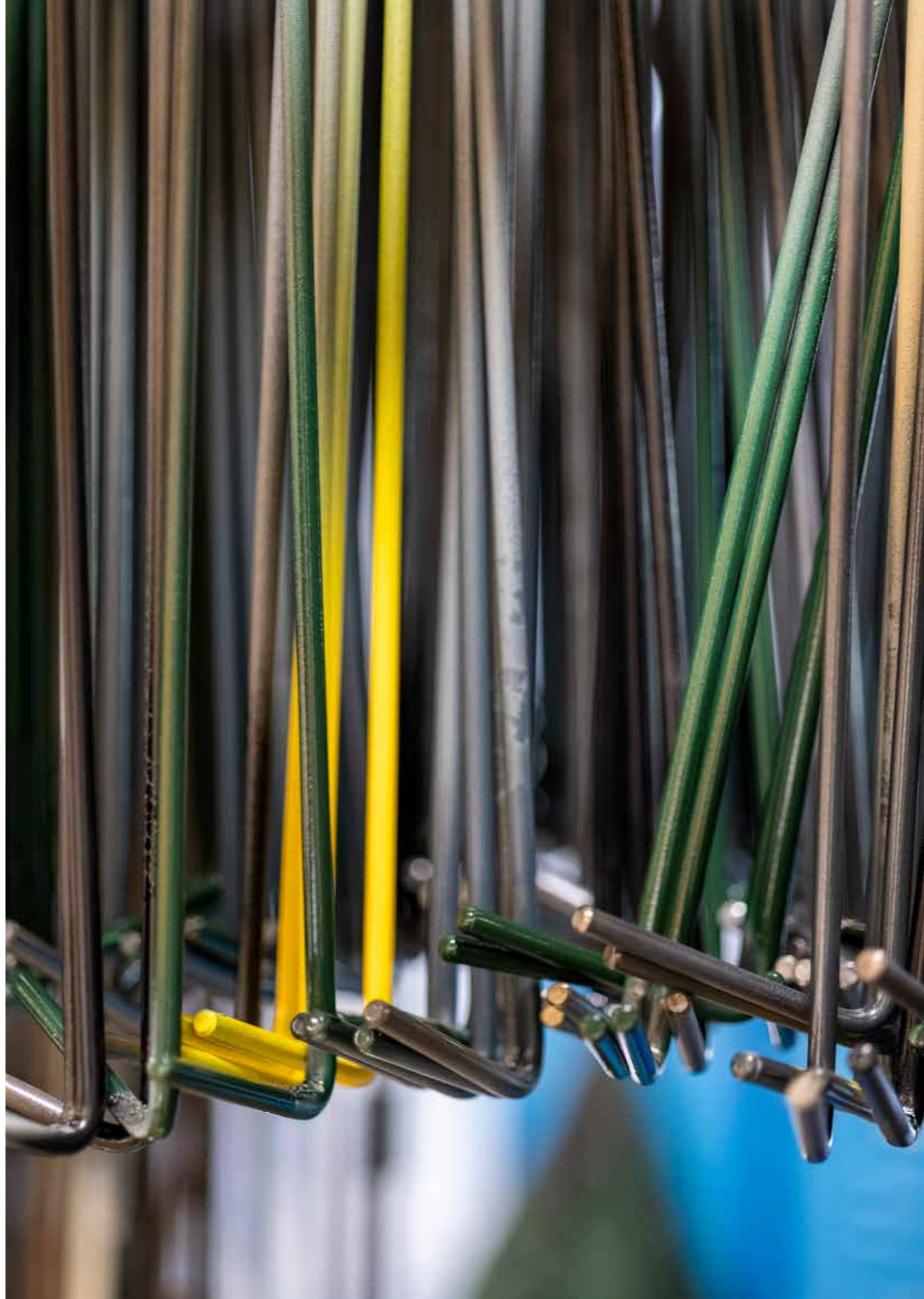
S

Arbetsolyckor: Minskning från 4 till 3
Sjukfrånvaro: Minskning från 5,9 % till 3,5 %
Sociala KPI: Alla mål uppnådda

G

Könsfördelning i ledningen:
Minskning från 31 % till 19 %
Uppförandekod för leverantörer:
46 % är anslutna
Visselblåsarsystem: 0 rapporter

E



Ansvar för miljö och klimat

HITSA fortsätter att minska sin påverkan på miljö och klimat.

E för Environment är den del av hållbarhetsrapporten som behandlar den fysiska miljön. År 2023 har vi uppnått goda resultat när det gäller att minska vår påverkan på den fysiska miljön. Samtidigt är det också tydligt att vi fortfarande har mycket att arbeta med.

HITSA:s övergripande mål är att bedriva verksamheten på ett sätt som inte skadar miljö och klimat.

CO₂

När vi skriver CO₂ menar vi växthusgaser i allmänhet – för närvarande det enskilt största hotet mot den fysiska miljön.

År 2023 släppte HITSA-koncernen ut 592 ton CO₂. Det är en minskning med 10 % från 2022 (661 ton) och med 40 % från 2021 (987 ton). Siffrorna omfattar Scope 1 och 2. Beräkningen har utförts med hjälp av Klimakompasset från den danska företagsmyndigheten (Erhvervsstyrelsen).

Vi har lyckats bibehålla den stora minskningen från 2022 och desutom lyckats med ytterligare minskningar. Det beror bland annat på att vi har använt mindre el på anläggningarna och att vi har bytt ut de första firmabilarna med fossila bränslen mot elbilar. Under 2023 arbetade vi också med att optimera vår gasförbrukning (för uppvärmning och pulverlackering).

Utsläppen i förhållande till omsättningen minskar också under 2023, vilket framgår av figuren på motstående sida.

Scope 3

Scope 3 är den mest omfattande av de tre dimensioner (scopes) som ingår i CO₂-redovisningen. Den innefattar bland annat transport av varor till HITSA, avfall, affärsresor och avfallshantering av våra produkter när de är uttjänta. Med andra ord är det en mycket omfattande process att beräkna Scope 3-utsläpp, och Scope 3 utgör vanligtvis den största delen av ett företags CO₂-utsläpp.

I CSR-rapporten förra året skrev vi att Lampas skulle bli ett pilotprojekt för att beräkna CO₂-utsläpp i Scope 3. Nu tar vi beräkningen ytterligare ett steg och utvidgar den till att omfatta hela koncernen. Målet är att vi från och med 2024 ska kunna publicera CO₂-redovisning för samtliga tre dimensioner. Med kunskaper från Scope 3 är vi ännu bättre rustade inför att hitta metoder för design, tillverkning och leveranser som släpper ut mindre CO₂.

SBTi

Som en del av det gemensamma hållbarhetsarbetet i CROWD-koncernen kommer vårt CO₂-reduktionsmål under 2024 att verifieras genom SBTi (Science Based Targets initiative). Genom verifieringen vet vi om våra åtgärder är realistiska och kommer att leda till att vi som företag kan uppfylla Parisavtalets bestämmelser om minskade utsläpp av växthusgaser.

CO₂-målsättningar

År 2024 måste vi sätta upp nya mål för att minska CO₂-utsläppen. Det finns flera skäl till detta. Vi har överträffat vårt ursprungliga mål för 2025, och i år får vi nya kunskaper från Scope 3. Som nämndes i förordet har de enklaste vinsterna uppnåtts, och vi förutspår att de kommande kommer att kräva investeringar och stora förändringar.

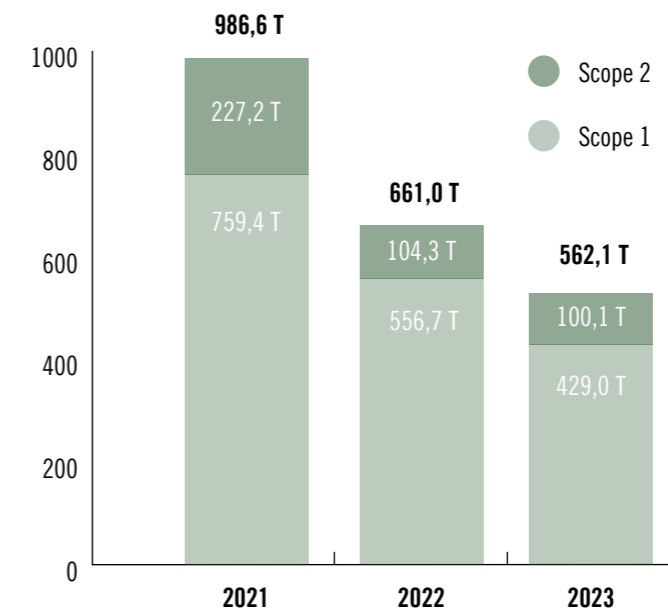
Under 2024 genomför vi betydande förändringar i produktionslayouten. Bland annat flyttar Lampas ut från den gemensamma anläggningen till en egen anläggning i Kolding. Vi förväntar oss också en ökning av produktionen. Målet för 2024 är att trots dessa förändringar bibehålla CO₂-nivån från 2023.

Mål

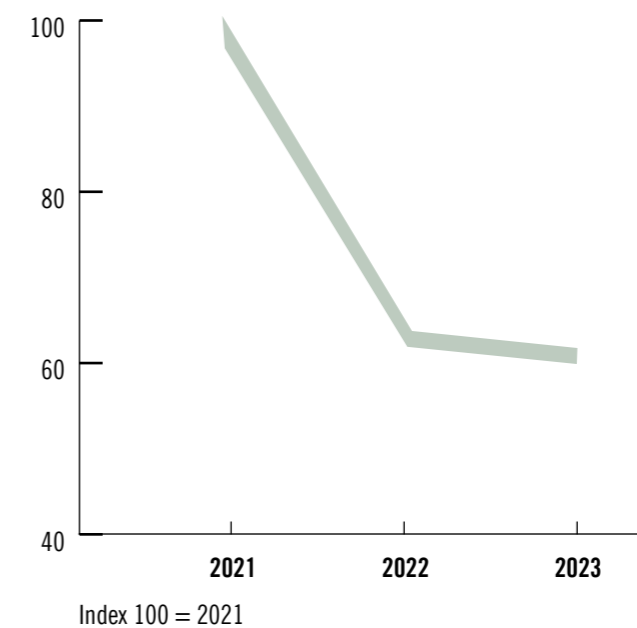
2024: Bibehålla nivån från 2023. Beräkna CO₂ i Scope 3 för hela koncernen och sätta upp nya mål för de kommande åren baserat på de nya kunskaperna.

2025: Fordonspolicy verkställs (personbilar och lastbilar). Minskning av trä- och metallspill. Nya mål från Scope 3-beräkningen implementeras.

CO₂-utsläpp för hela koncernen



CO₂ i förhållande till omsättning för hela koncernen





Papperskorg av spillträ

Den runda papperskorgen R STABIL är designad utifrån en önskan om att tillvarata spillträ och minska resursslöseriet. Listerna tillverkas av de avkap som uppstår när vi kapar plankor av stockar. De avkap som tidigare kasserades samlas nu löpande på en särskild hylla i träverkstaden och används när det kommer beställningar på R STABIL.



Avfall

HITSA är på god väg att minska sitt avfall. De övergripande målen är att utnyttja resurserna maximalt och låta så lite som möjligt gå till spillo. När vi ändå måste kassera något ska det återvinnas i så stor utsträckning som möjligt.

År 2023 producerade HITSA-koncernen 178,9 ton avfall. För första gången beräknas siffran för samtliga tre anläggningar (med nedanstående förbehåll). Den danska anläggningen i Kolding står för 72,4 ton, den lettiska smidesfabriken för 83 ton och våra försäljnings- och monteringsanläggningar i Sverige för totalt 23,6 ton avfall.

Endast för den danska anläggningen är siffran jämförbar med tidigare år. HITSA DK och Lampas har minskat avfallsmängden med 24 % sedan 2022. Minskningen beror på ökat fokus på spill och sortering.

Avfallet sorteras och mäts under olika förhållanden på HITSA:s anläggningar. En av våra anläggningar i Sverige har delade arbetsutrymmen där avfall inte räknas specifikt för HITSA:s personal. I Lettland samlar myndigheterna in plastavfall gratis och därför vägs det inte. Därför går det inte att få fullständiga uppgifter om koncernens totala mängd avfall.

Även med dessa förbehåll är tendenserna tydliga. HITSA har betydande spill från trä och metall. Därför startar vi under 2024 olika projekt för att hitta orsakerna till spillet från trä och metall. Utifrån dessa kunskaper kan vi besluta om åtgärder.

HITSA:s miljöledningssystem (ISO 14001) anger hur avfall ska sorteras. Sverige följer nationell lagstiftning om avfallssortering, medan Danmark och Lettland följer den danska avfallsförordningen som trädde i kraft 2023.

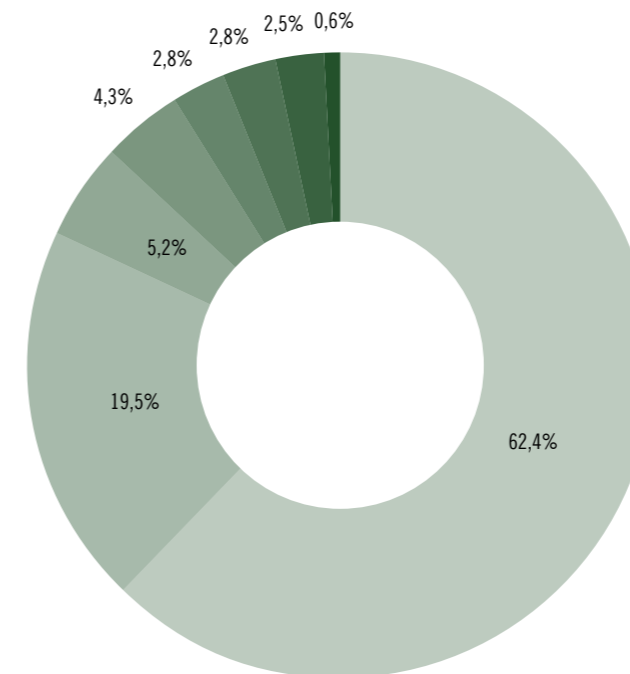
Andelen återanvänt avfall framgår av cirkeldiagrammen på sidan 17.

Mål

2024: Orsakerna till trä- och metallspill identifieras och åtgärder fastställs.

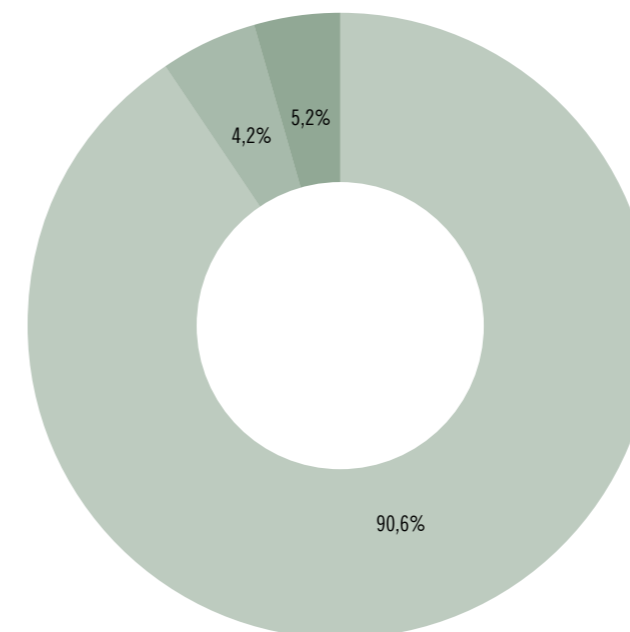
2025: Åtgärder för mindre trä- och metallspill implementeras. 15 % minskning av träspill jämfört med 2024.

2026: 15 % minskning av metallspill och 40 % minskning av träspill jämfört med 2024.



Total mängd avfall 2023

- Metall: 108,7 T
- Trä: 34 T
- Farligt avfall inkl. spillolja: 9 T
- Restavfall: 7,4 T
- Aluminium: 4,8 T
- Kartong/papper: 4,8 T
- Plast: 4,3 T
- Mat: 1,1 T



Bortskaffande 2023

- Återvinning: 157 T
- Farligt avfall: 9 T
- Förbränning: 7,4 T



Återanvändning av förpackningar

Inom Intern Montering monteras och packas HITSA:s produkter för transport. Detta kräver bland annat kartong, plast och skum i långa, blå våder.

”Mycket av det kan återvändas. Så när vi började sortera avfallet satte vi upp lådor för att samla in det som är tillräckligt bra för att återvändas”, säger Kent Rixen, teamledare för internmontering.

”Det kan vara en tillräckligt stor spillbit eller en bit kartong som inte är sliten. Vi skickar stora skydd till Sverige, och de svenska montörerna samlar då in det emballage som kan återvändas och skickar med det i bilen tillbaka. Vi strävar efter att återvända så mycket som möjligt”, säger han.



Energi- och vattenförbrukning

Energiförbrukningen har ett nära samband med CO₂-avtrycket. Därför är HITSA:s övergripande mål att minska energiförbrukningen och använda 100 % förnybara energikällor. Förbrukningen kan minskas ytterligare genom implementering av flera av de förslag som en energikonsult gav efter en genomgång av koncernens anläggning i Kolding 2022. I samband med detta har en dialog inletts med vår hyresvärd om energimässiga förbättringar av byggnaderna.

År 2023 minskade förbrukningen av el, vatten och gas, medan inköpen av eldningsolja ökade.

Minskningarna av el (7,4 %) och gas (4 %) är måttliga, medan vattenförbrukningen har minskat med 33 %. HITSA använder dock inte vatten i produktionen, vilket gör att vattenförbrukningen är låg jämfört med andra företag. Detta kan också förklara de stora variationerna. Vattenförbrukningen innefattar inte de svenska anläggningarna, som alla ingår i andra anläggningar och där det inte går att isolera vattenförbrukningen för HITSA:s verksamhet.

Både el och gas har minskats genom bättre planering och genom att se till att tillverkningsprocesserna genomförs med minimal förbrukning. Vi lyckades minska den totala gasförbrukningen för året trots en ökning under Q4 till följd av ökad produktion.

HITSA köper in naturgas och har inte något certifikat motsvarande inköp av biogas. Siffran för biogas i rapporten anger den genomsnittliga andelen biogas i det danska gasnätet.

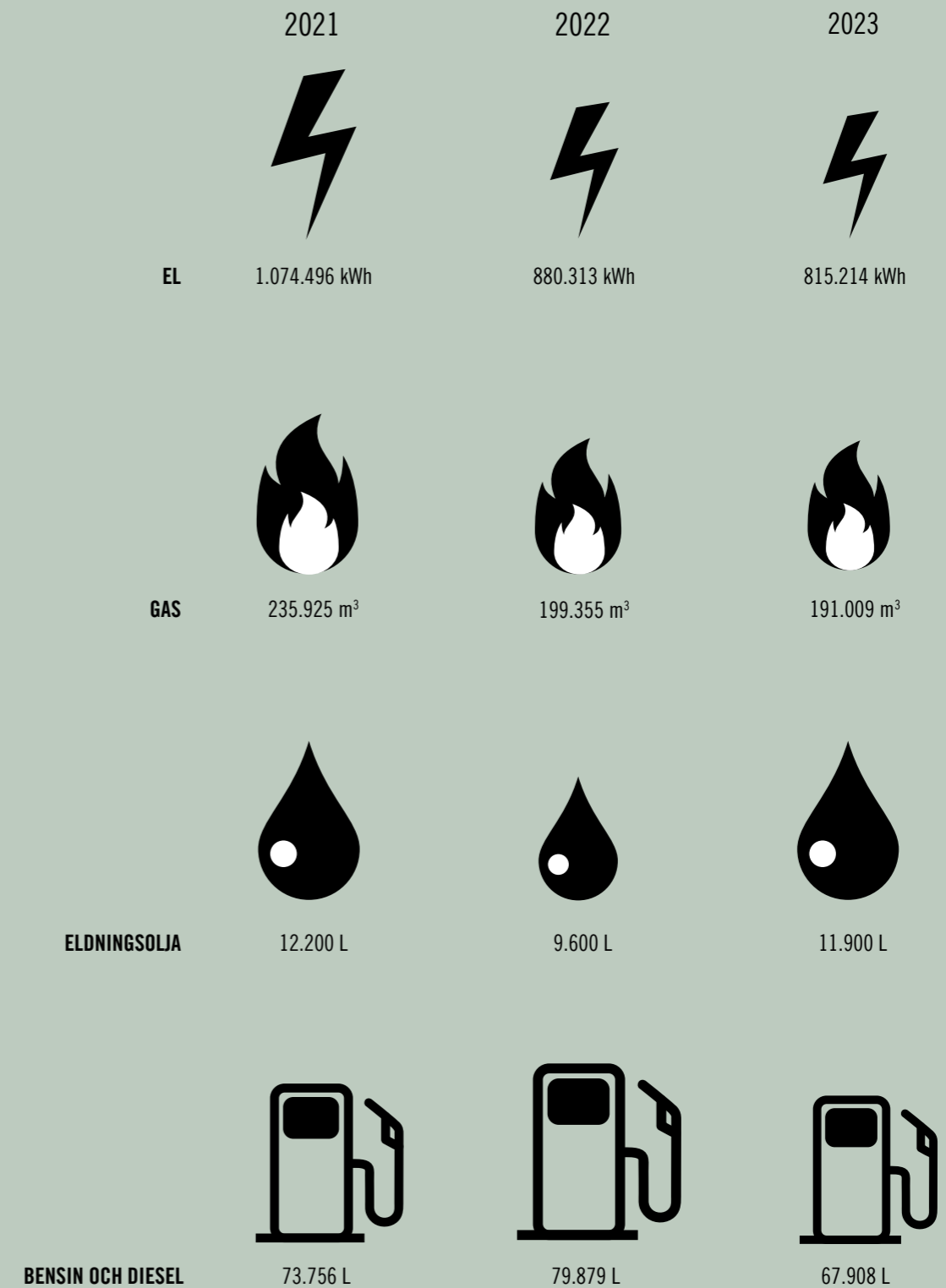
Siffran för inköpt eldningsolja ökade eftersom påfyllningsfrekvensen föll annorlunda 2023.

Mål

2024: Strategi för energiomställning/-reduktion för byggnaden i samarbete med hyresvärden.

2025: Uppstart, implementering och omställning till förnybar energi och energioptimering i hela organisationen.

Förbrukning för hela koncernen





Cyklism och DGNB

Cykeln är ett grönt transportmedel och HITSA tillhandahåller ett brett utbud av produkter som stöder cykelstrategier, t.ex. cykelställ, cykelskjul och luftpumpar. År 2023 gjorde vi våra cykelställ lite grönare genom att erbjuda dem i DGNB-standard.

Hållbarhetscertifieringen DGNB ger poäng till cykelparkeringar som uppfyller kraven i danska Cykelparkeringshåndboken, bland annat med tillräckligt avstånd mellan platserna. Vi har därför tagit fram 6 cykelställ och 1 våningsställ som kan levereras med DGNB-avstånd mellan platserna.

DGNB ger också poäng för parkering under tak, laddningsmöjligheter för elcyklar och andra egenskaper som utgör en bra cykelparkering.



Certifieringar

HITSA-koncernen har ett antal certifieringar och medlemskap: FSC^{®*}, UN Global Compact, Dark Sky och ISO 14001.

ISO 14001 och ISO 9001

Under 2023 har vi förberett integreringen av våra svenska anläggningar i ISO 14001. Vi förväntar oss att HITSA AB kommer att certifieras under våren 2024. Detta innebär att HITSA A/S, VT East Sia och HITSA AB är certifierade inom miljöledning.

HITSA AB certifieras under hösten 2024 i kvalitetsledning med ISO 9001. Resten av koncernen kommer att följa efter senare.

Svanenmärkning

Under 2022 och 2023 undersökte vi möjligheterna till Svanenmärkning av ett urval av våra produkter. Samtidigt utvecklades LCA och EPD till att bli standardiserade, jämförbara märkningar på produktnivå. HITSA har därför valt att pausa Svanenmärkningen av produkter. Svanenmärkningen kommer att tas upp igen om vi märker en efterfrågan.

LCA och EPD

LCA (Life Cycle Assessment) och EPD (Environmental Product Declara-

on) är metoder för att deklarerat produktens miljö- och klimatpåverkan. LCA och EPD ger fullständig insyn i hur en produkt påverkar miljö och klimat.

Därför tidigarelägger vi implementeringen av LCA och EPD i HITSA-koncernen. Istället för ett pilotprojekt i Lampas, som vi beskrev i CSR-rapporten 2022, börjar vi nu implementera LCA och EPD för produkter i hela koncernen.

De två analyserna kommer att ge värdefulla insikter till nytta för våra utvecklingsprocesser. Våra kunder efterfrågar LCA och EPD och använder märkningen som riktmärke i sitt eget hållbarhetsarbete.

Att ta fram LCA:er och registrera produkter i EPD är dock både kostsamt och resurskrävande. Därför utförs arbetet i etapper beroende på bland annat efterfrågan.

Mål

2025: Hela koncernen kommer att vara ISO 9001-certifierad i slutet av 2025.

2026: LCA för standardproduktsortimentet och EPD för utvalda produkter ska ha implementerats i både HITSA och Lampas.

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

*FSC[®] C016789



S





Socialt ansvar

HITSA har lång erfarenhet av socialt ansvarstagande och ökar nu sitt fokus på sociala nyckeltal.

S – den sociala delen av ESG – är en fråga som HITSA har arbetat med under många år. För HITSA är socialt ansvar en självklarhet. Vi tar hand om våra medarbetare och hjälper människor in på arbetsmarknaden. Det är viktigt att vi som företag bidrar positivt till samhället omkring oss, och det är också viktigt för många av våra medarbetare att arbeta för ett företag som tar sitt samhällsansvar. Därför har HITSA en lång historia av socialt ansvar och sociala nyckeltal.

Just nu håller vi på att ta fram sociala nyckeltal för HITSA. Våra ägare, CROWD, vill följa den sociala hållbarheten. CROWD kommer också att omfattas av EU:s regler om CSRD när direktivet träder i kraft från och med räkenskapsåret 2024. Under de kommande åren kommer HITSA därför att öka sitt fokus på nyckeltal för social hållbarhet.

Nyckeltalen i detta kapitel är dels våra egna sociala nyckeltal, dels utvalda ESG-nyckeltal enligt rekommendationer från danska Foreningen af Statsautoriserede Revisorer.

Sociala KPI:er

KPI:er för social inkludering av anställda som befinner sig utanför arbetsmarknaden har varit en del av HITSA i flera år. KPI:erna reviderades 2023 för att bättre motsvara samhällets behov och HITSA:s kapacitet. Vi har till exempel valt att lärlingar och studenter inte nödvändigtvis måste stå långt ifrån arbetsmarknaden, eftersom det finns ett generellt behov av utbildningsplatser.

Vi har därför följande KPI:er och måluppfyllelse för 2023:

- KPI 1:** Lärlingar och studenter. Målet att anställa 1 student uppnåddes.
- KPI 2:** Praktikplatser för personer som befinner sig utanför arbetsmarknaden. Målet var 6 och resultatet är 8.
- KPI 3:** Anställda som befunnit sig långt ifrån arbetsmarknaden. Målet var 10, resultatet är 11.

Målen kommer att höjas för samtliga tre nyckeltal under de kommande åren. Vi anställer 1 ny student/lärling varje år, och i slutet av 2025 kommer vi därmed att ha totalt 3 personer i olika stadier av sin utbildning. För KPI 2 och 3 beror ökningen på att vi förväntar oss fler anställda generellt, samt att vi hoppas att en eller flera praktikplatser ska leda till anställning.

Mål

KPI 1 2024: 2 lärlingar/studenter
2025: 3 lärlingar/studenter

KPI 2 2024: 6 praktikplatser
2025: 7 praktikplatser

KPI 3 2024: 11 anställda som befunnit sig långt ifrån arbetsmarknaden
2025: 12 anställda som befunnit sig långt ifrån arbetsmarknaden

Arbetsmiljö

Olyckor och säkerhet

Antalet arbetsolyckor minskade från 4 år 2022 till 3 år 2023. Ingen av olyckorna har lett till långtidssjukskrivning. Vid anläggningen i Kolding genomförs skyddsronder varje kvartal. Dessutom utvärderas en olycka på det efterföljande mötet i arbetsmiljöorganisationen för att se om liknande olyckor kan förebyggas. Vid anläggningarna i Sverige och Lettland bedrivs arbetsmiljöarbetet i samarbete med externa konsulter.

Beredningsplaner finns på alla anläggningar.

Mål

Målet är 0 arbetsplatsolyckor per år.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron beräknas här för hela HITSA-koncernen exklusive Lettland. Detta beror på att sjukfrånvaro i Lettland inkluderar frånvaro på grund av barns sjukdom.

Sjukfrånvaron minskade under 2023 till 3,5 %, medan den under 2022 var 5,9 %. Minskningen beror främst på att 2022 års siffror innehöll en stor andel långtidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron i Lettland, inklusive barns sjukdom, var 4,4 % år 2023.

Vi arbetar kontinuerligt med att undvika och minska sjukfrånvaron, både på medarbetarnivå och på övergripande nivå, till exempel genom trivselenkäter, enskilda samtal och månatliga uppföljningar av sjukfrånvaron. På daglig basis för vi statistik över sjukfrånvaron i timmar och i procent av personalens totala arbetstid, där ESG-nyckeltalet beräknas i enheten ”dagar/heltidsekvivalenter”.

Mål

2024: 2,5 % sjukfrånvaro i HITSA-koncernen exklusive Lettland

Kollektivavtal

HITSA är medlem i DI (Dansk Industri) och följer DI:s kollektivavtal för anställda i Danmark. I Lettland regleras arbetsmarknaden i större utsträckning av lagstiftning. I Sverige följer HITSA IF Metalls kollektivavtal. Täckningsgraden för kollektivavtal uppgår till 53 % 2023 jämfört med 50 % 2022.

Personalomsättningshastighet

Personalomsättningen under 2023 var 21 % jämfört med 26 % under 2022. År 2023 var fördelningen 8 % ofrivilliga och 13 % frivilliga uppsägningar. Under 2022 var det 6 % ofrivilliga och 20 % frivilliga uppsägningar.

Mångfald

HITSA ser mångfald som en fördel. Olika människor har olika yrkesmässiga och personliga färdigheter, och på HITSA vill vi anställa de personer som är mest kvalificerade. Kvalificering ska förstås i vidast möjliga bemärkelse. Skillnader i kön, ålder och etnicitet innebär att medarbetarna har mer erfarenhet och kompetens att bidra med.

Könsfördelning

Andelen kvinnliga anställda har minskat från 30,5 % år 2022 till 29,6 % år 2023. Andelen kvinnliga chefer har minskat från 31 % år 2022 till 19 % år 2023. Siffrorna omfattar hela koncernen.

Vid tidpunkten för beräkningen hade HITSA 16 chefer. Ledningsstrukturen förändras regelbundet, så även 2023. Ambitionen är att ha fler yrkesmässiga samordnare och färre chefer med personalansvar.

Det är en generell utmaning för mångfalden att kvinnor är underrepresenterade i flera yrken inom hantverk och tillverkning.

Mål

Målet är att anställa medarbetare med bäst yrkesmässig kompetens och personlig lämplighet, helst med en stor mångfald i personalgruppen som resultat.

Löneskillnader mellan könen

Tabellen på nästa sida visar utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män från 2022 till 2023. I tidigare CSR-rapporter har HITSA felaktigt använt genomsnittslöner för män respektive kvinnor, medan formeln för detta ESG-nyckeltal egentligen är medianlön. Siffrorna skiljer sig därför från tidigare CSR-rapporter. Statistiken är utan högsta ledningen. Jämförelsen av medianlöner visar generellt lika lön mellan könen, medan en jämförelse av medellöner fortsätter att visa en tendens att mäns löner är högre än kvinnors. HITSA:s strategi för att säkerställa lika lön för lika arbete är nu att analysera löneskillnader mellan könen i specifika yrkesgrupper för att identifiera eventuella mönster och orsaker.

Mål

2024: Analysera orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Sociala nyckeltal, hela koncernen

	Anställda (antal)		Chefer (antal)	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2021	72	31	13	4
2022	73	32	11	5
2023	69	29	13	3

Löneskillnader mellan könen

	Chefer	Mellanchefer	Övriga tjänstemän	Timanställda
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

Mäns medianlön antal gånger jämfört med kvinnors medianlön

Löneskillnad VD / anställda

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

* endast i förhållande till HITSA DK

Personalomsättning

2021	23 %
2022	26 %
2023	21 %

Heltidsekvivalenter som slutat / Heltidsekvivalenter totalt per den 31/12.

Sjukfrånvaro*

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

* Sjukfrånvaro inkluderar inte Lettland

Olyckor i arbetet / allvarliga olyckor i arbetet

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

Kollektivavtal

	Omfattas	Omfattas inte
2021	56	47
2022	53	52
2023	56	50

* I Lettland är det inte möjligt att omfattas av ett kollektivavtal.

Sociala KPI:er

	Lärlingar		Praktikplatser		Anställda utanför arbetsmarknaden	
	Antal	Måluppfyllnad	Antal	Måluppfyllnad	Antal	Måluppfyllnad
2023	1	100 %	8	133 %	11	110 %

G



Ansvarsfull verksamhet

”Ansvar” är en del av HITSA:s värdegrund som nu utvecklas och implementeras i alla våra processer.

G – Governance – är ett nytt stycke i HITSA:s CSR-rapport, men något som vi har arbetat med under en tid. Governance får nu ett eget kapitel för att anpassa rapporten till EU-reglerna i CSRD.

Governance är ett samlingsbegrepp för en verksamhets ansvar som kommer till uttryck i policyer, riktlinjer och rutiner. Governance säkerställer att vi har en ansvarsfull ledning inom alla områden.

För HITSA handlar Governance om att följa FN:s vägledande principer för god affärssed och att ta ansvar för värdekedjan bortom våra egna led. Därför fokuserar vi alltmer på våra leverantörer och hur vi påverkar människor och miljö genom dem.

Uppförandekod

HITSA:s uppförandekod, som antogs 2021, behandlar följande ämnen:

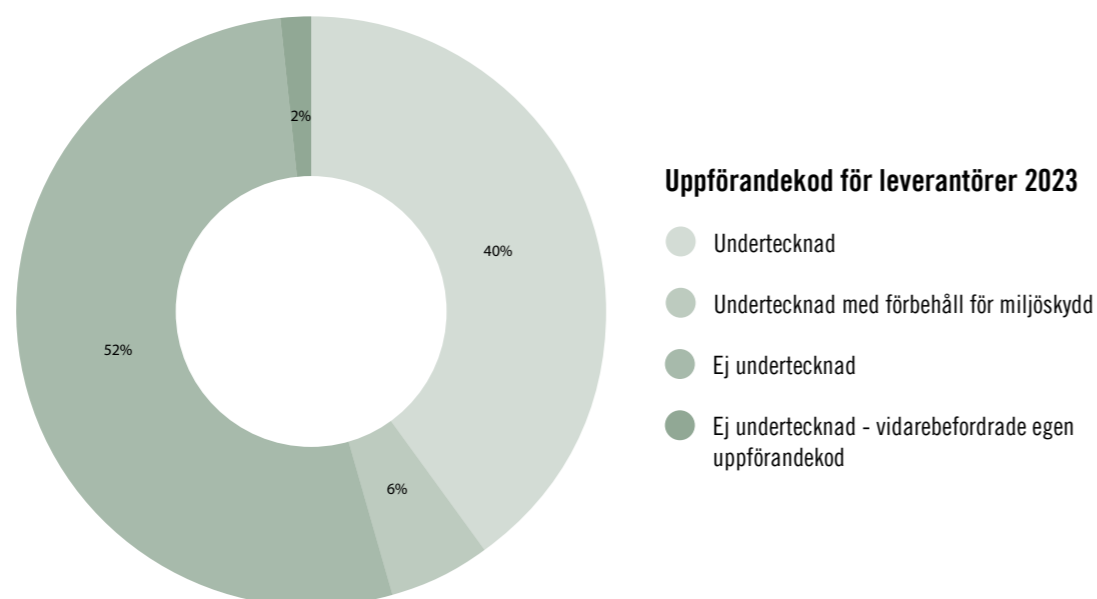
- Arbetsmiljö
- Arbetstagar rättigheter
- Hållbarhet
- Sekretess
- Konkurrensförhållanden
- Korruption
- Samhällsansvar
- Ekonomisk brottslighet

Syftet med uppförandekoden är att beskriva det etiska ramverk inom vilket HITSA verkar och att tydligt ange vår ståndpunkt som företag gentemot kunder, leverantörer och alla andra affärspartner.

Leverantörsstyrning

Under 2023 genomförde HITSA-koncernen en process där våra leverantörer ombads att förbinda sig till vår uppförandekod för leverantörer. Uppförandekoden för leverantörer innehåller samma punkter som ovan. Vi har skickat uppförandekoden till 190 leverantörer och 46 % har skrivit under dokumentet. 54 % har av olika skäl inte återkommit eller inte kunnat förbinda sig genom underskrift. Av dessa har tre leverantörer lämnat in en egen uppförandekod, medan 11 leverantörer har reserverat sig för miljödelen, till exempel för att de inte har några konkreta planer på att börja beräkna sina CO₂-utsläpp.

Nästa steg är nu att analysera svaret ytterligare och bedöma hur man ska hantera ofullständiga och saknade åtaganden. Detta kommer att ske som en del av en mer omfattande leverantörsutvärdering som påbörjas 2024.



Mål

Under 2024/2025 genomförs en leverantörsutvärdering med fokus på kriterier som kvalitet, pris och leveranssäkerhet, samt ESG-kriterier som hållbarhetsstrategi etc.

Visselblåsarsystem

År 2023 implementerade HITSA ett visseblåsarsystem i enlighet med kraven för företag. Visselblåsarsystemet är utformat för att säkerställa att problematiska frågor kan rapporteras oavsett omständigheterna.

Som det står i målbeskrivningen: ”För HITSA A/S ... är det avgörande att alla har förtroende för vår organisation och det sätt på vilket vi bedriver vår verksamhet. Därför är det viktigt för oss att vi har en öppen företagskultur där alla kan säga ifrån om de upplever oegentligheter, oacceptabelt beteende eller misstänker att något olagligt pågår. En öppen kultur är dock inte alltid tillräcklig, och därför har vi också ett visseblåsarsystem som kompletterar den direkta och dagliga kommunikationen om fel och missförhållanden etc. på arbetsplatsen.”

År 2023 har det inte inkommit några rapporter genom systemet. HITSA kontrollerar systemet för att säkerställa att det fungerar korrekt.

Löneskillnad mellan VD och anställda

HITSA har personal i tre länder med olika lönestrukturer och lönenivåer. Lönerna i Danmark består huvudsakligen av grundlön, medan lönerna i Sverige består av grundlön plus ett antal tillägg. Lönerna i Lettland är generellt lägre än i Danmark och Sverige. Siffran för löneskillnaden mellan VD och anställda baseras på grundlönen utan korrigering för de nämnda skillnaderna. För hela koncernen är VD-lönen 3,3 gånger högre än medianlönen för de anställda*.

*Skillnaden mot CSR-rapporten 2022 är stor, delvis på grund av att VD-lönen i CSR-rapporten 2022 endast angavs i förhållande till HITSA A/S



Danske Fragtmænd

OSG
72 52 11 11

72 52 11 11

Hållbarhet på Lampas

Dotterbolaget Lampas fokuserar på att arbeta mer hållbart inom professionell belysning.

Under 2023 beskrevs Lampas hållbarhetsarbete i en separat strategi med syftet att ge ökad transparens för kunder och andra intressenter.

Strategin markerar också starten på en ökad insats för hållbarhet på Lampas. Hittills har Lampas som en del av HITSA-koncernen dragit nytta av "stordriftsfördelarna" i HITSA:s hållbarhetsarbete. Dessutom har Lampas i ett par år fokuserat på två specifika insatser – LED-uppgradering och ljusföroreningar. Det kan finnas andra produktions- eller affärsområden som är specifika för Lampas och där ett hållbarhetsfokus är motiverat. Dessa kommer vi att identifiera och sätta upp mål för under de kommande åren.

LED-uppgradering

Under 2023 har Lampas ökat sin försäljning av LED-uppgraderingssatser sexfaldigt jämfört med 2022. Satserna säkrar en lägre energiförbrukning samt återanvändning av befintliga lampor.

Under 2024 lägger Lampas fortsatt sitt fokus på att utveckla och lansera LED-ersättningssatser och att kunna ge rådgivning om LED-uppgraderingar.

Ljusföroreningar

Onödigt ljus har en lång rad negativa konsekvenser för naturen. Därför är det viktigt för Lampas som belysningstillverkare att bidra till att minska ljusföroreningarna. Det innebär bland annat att vi har satt upp designmål för att skapa nya produkter med fokus på mindre ljusföroreningar och att vi arbetar med certifiering av lampor genom organisationen DarkSky International. Under 2023 utökades antalet certifierade lampor med 1, men vi har samtidigt tagit bort 1 lampa från certifieringen. Totalt finns det alltså fortfarande nio Dark Sky-certifierade lampor i Lampas sortiment.

Lampas-organisationen utvecklar kontinuerligt sin kompetens inom minskade ljusföroreningar, t.ex. för att kunna ge rådgivning om avskärmning, sensorer, dimning, färgtemperatur etc.

Mål 2024

Koldioxidreduktion

LED-uppgraderingssatser för ytterligare 5 klassiska Lampas-armaturer lanseras.

Certifieringar

Lampas ISO 14001 certifieras i november 2024.

Svanenmärkning av Lampas-produkter beaktas.

Från och med 2024 ska två av tre nyutvecklade lampor certifieras som icke-ljusföroreande.

Vi arbetar kontinuerligt för att identifiera de lämpligaste certifieringssystemen för belysningsprodukter.

Cirkulär ekonomi

Avfallshanteringen ska framgå av drifts- och underhållshandboken. Koncept för "återtagande" av uttjänta lampor utvecklas.

Leverantörer och material

Uppförandekoden för leverantörer implementeras för de leverantörer som inte deltog i HITSA:s leverantörsprocess.

Social hållbarhet

Lampas är en del av HITSA-koncernens mål för social hållbarhet.

Hållbarhet i egna anläggningar

Hållbarhetsåtgärder på Lampas nya anläggning ska fastställas.



Globala mål och HITSA

HITSA:s hållbarhetsarbete ingår i flera av FN:s globala mål för hållbar utveckling. Vi har definierat tre milstolpar som riktmärken eftersom de är särskilt relevanta för HITSA:s kärnverksamhet och hållbarhetsarbete.

I framtiden kommer vårt hållbarhetsarbete att vara en del av CROWD:s övergripande strategi, vilket kan innebära förändringar av vilka globala mål vi använder som riktmärken och hur vi arbetar med dem.

Globala mål 8, delmål 8.5

”Senast 2030 ska vi uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.”

På HITSA är socialt ansvarstagande av största vikt. Vi vill mäta jämställdheten mellan könen och arbeta för att minimera skillnaderna. Att hjälpa människor som befinner sig långt från arbetsmarknaden har varit HITSA:s mål i många år.

Vi fortsätter detta arbete för att skapa bättre inkludering och som företag ta ansvar i vårt lokalsamhälle.

Globala mål 11, delmål 11.3

”Fram till 2030 ska vi verka för en inkluderande och hållbar urbanisering samt förbättra kapaciteten för deltagandebaserad, integrerad och hållbar planering och förvaltning av bosättningar i alla länder.”

HITSA vill att våra produkter ska stödja en mer hållbar värld i många år efter att de har lämnat produktionen. Därför vill HITSA fokusera på holistisk design, cirkulär ekonomi och produkternas livslängd.

Globala mål 12, delmål 12.5

”Till 2030 ska vi väsentligt minska mängden avfall genom åtgärder för att förebygga, minska, återanvända och återvinna avfall.”

HITSA vill ha en produktion som stödjer en grönare värld. Vi kommer därför att sätta upp mål för att minska avfallet och öka återbruket.





Om rapporten

Vi hoppas att CSR-rapporten har gett en inblick i HITSA:s arbete med hållbarhet. Vi hoppas också att den kan inspirera andra företag till att börja med koldioxidredovisning, avfallsreduktion, socialt ansvar och andra praktiska insatser som gör deras verksamhet mer hållbar, såväl miljömässigt som socialt och ekonomiskt.

CSR-rapporten 2023 är HITSA:s tredje samlade rapport av hållbarhetsarbetet. Vi har nu data sedan tre år tillbaka, och sedan den första rapporten 2021 har vi i möjligaste mån realiserat datainsamling för hela koncernen. Det nya underlaget återspeglas i årets rapport.

För första gången är rapporten uppdelad i E, S och G. I framtiden kommer HITSA-koncernen att ingå i CROWD:s hållbarhetsrapportering och CROWD kommer att rapportera enligt CSRD, där ESG-tänkandet kommer att vara huvudfokus. Med andra ord gör sig HITSA redo för CSRD.

HITSA:s CSR-arbete samordnas av hållbarhetsansvarig Josephine Husted Jespersen.

Frågor om rapporten

Om du har några frågor om rapporten eller förslag gällande hållbarhetsarbetet är du välkommen att kontakta Josephine på jhj@hitsa.dk.

Om du har några frågor om HITSA:s arbete gällande socialt ansvar är du välkommen att kontakta HR-chef Birgitte Eybye på bke@hitsa.dk.

Övriga frågor kan ställas till VD Henrik Andersen på hea@hitsa.dk.

Bilaga

TOTAL INPUT OCH OUTPUT I ORGANISATIONEN	TOTALT		
	2021	2022	2023
CO₂-UTSLÄPP	TON	TON	TON
Scope 1	759,4	556,7	429,0
Scope 2	227,2	104,3	100,1
Total mängd CO ₂	986,6	661,0	592,1
CO₂-UTSLÄPP	%	%	%
Minskning jämfört med 2021	-	33	40
ENERGIFÖRBRUKNING	KWH	KWH	KWH
Elförbrukning	1 074 496	880 313	815 214
... varav förnybar energi	763 697	880 313	815 214
ENERGIFÖRBRUKNING	M3	M3	M3
Naturgas	235 925	199 355	191 010
... varav biogas	0	0	0
Fjärrvärme	0	0	0
ENERGIFÖRBRUKNING	L	L	L
Diesel – eldningsolja	12 200	9 600	11 900
BRÄNSLE – EGNA OCH LEASADE BILAR	L	L	L
Bensin	7 558	9 603	5 346
Diesel	66 198	70 276	62 563
VATTENFÖRBRUKNING	M3	M3	M3
Vatten			500,25
AVFALL	T	T	T
Total mängd avfall	-	-	178,9

REF.	ESG – MILJÖDATA	2021	2022	2023
2	CO₂-UTSLÄPP	T/CO2	T/CO2	T/CO2
2.1	Scope 1	759,4	556,7	492,0
2.2	Scope 2	227,2	104,3	110,1
	Total mängd CO ₂	986,6	661,0	592,1
3.	ENERGI	GJ	GJ	GJ
3.1	Energiförbrukning	16 073	14 252	13 158
		%	%	%
3.3	Andel förnybar energi	18	24	22
4.	VATTEN	M3	M3	M3
4.1	Vattenförbrukning	579	693	500
5.	AVFALL	T	T	T
5.1	Avfallsförbrukning	-	-	178,9

KPI	SOCIALA KPI-ER	2023	MÅL 2023	MÅL 2024	MÅL 2025
1	Antal lärlingar	1	1	1	1
2	Antal praktikplatser	8	6	6	7
3	Antal anställda som befunnit sig utanför arbetsmarkna- den	11	10	11	12
	I % av antal anställda på HITSÅ A/S och Lampas A/S	15,5 %	13,5 %	14,1 %	14,6 %

INPUT-DATA SOCIALT	TOTALT		
	2021	2022	2023
FAKTA OM MEDARBETARE OCH SOCIALA FÖRHÅLLANDEN			
KOLLEKTIVAVTAL*	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Omfattas av ett kollektivavtal	56	53	56
Omfattas inte av ett kollektivavtal	47	52	50
Heltidsanställda	103	105	103
	ANTAL HELTIDSEKVIVALENTER / %	ANTAL HELTIDSEKVIVALENTER / %	ANTAL HELTIDSEKVIVALENTER / %
Personalomsättning	26	26	19
	DAGE	DAGE	DAGE
Sjukfrånvaro**	845	1318	700
	DAGE / HELTIDSEKVIVALENTER	DAGE / HELTIDSEKVIVALENTER	DAGE / HELTIDSEKVIVALENTER
Sjukfrånvaro**	8,2	12,6	7,5
	ANTAL	ANTAL	ANTAL
Totalt antal arbetsolyckor	3	4	3
Allvarliga arbetsolyckor	0	0	0
KÖNSMÅNGFALD	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Kvinnor	31	32	29
Män	72	73	69
KÖNSMÅNGFALD I LEDNINGEN	HELTIDSEKVIVALENTER	HELTIDSEKVIVALENTER	HELTIDSEKVIVALENTER
Ledare totalt	17	16	16
Kvinnor	4	5	3
Män	13	11	13

* I Lettland är det inte möjligt att omfattas av ett kollektivavtal

** Sjukfrånvaro inkluderar inte Lettland

REF	ESG – SOCIALA DATA	2021	2022	2023
7	FAKTA OM MEDARBETARNA OCH SOCIALA FÖRHÅLLANDEN			
7.6	Kollektivavtal*	54 %	50 %	56 %
7.8	Heltidsanställda	103 HELTIDSEKV.	105 HELTIDSEKV.	103 HELTIDSEKV.
7.9	Personalomsättning	23 %	26 %	21 %
7.10	Sjukfrånvaro	8,2 dagar/heltidsekv.	12,6 dagar/heltidsekv.	7,5 dagar/heltidsekv.
7.12	Arbetsolyckor	Faktor 15	Faktor 19	Faktor 15
8	MÅNGFALD			
8.5	Könsfördelning i organisationen	30 %	30 %	30 %

* I Lettland är det inte möjligt att omfattas av ett kollektivavtal

REF	ESG – LEDNINGSDATA	2021	2022	2023
11.	STYRELSEN	%	%	%
11.1	Könsfördelning i styrelsen	0	0	0
12.	DIREKTION OCH ANDRA LEDNINGSGRUPPER	%	%	%
12.1	Könsfördelning i ledningsgrupperna	24	31	19
		gångar	gångar	gångar
12.4	Löneskillnad mellan VD och anställda	2,6*	2,5*	3,3

* endast i förhållande till HITSA DK

AVFALL	2021		2022		2023	
	Kg	%	Kg	%	Kg	%
Total mängd	162 578	100	95 433	100	72 369	100
Återvinning	125 516	77	80 408	84	64 084	89
Förbränning	30 160	19	8 410	9	3 660	5
Farligt avfall	6 902	4	6 615	7	4 625	6
Deponi	0	0	0	0	0	0

ENVIRONMENT – MILJÖDATA		
CO ₂ -ekv., Scope 1	Direkta utsläpp från företagets egen förbränning av bränslen och material	Växthusgaser (GHG) beräknas utifrån varje bränsletyp = \sum (bränsletyp som används i ton * omräkningsfaktor per bränsletyp) per bränsletyp. Därefter normaliseras till CO ₂ -ekvivalenter.
CO ₂ -ekv., Scope 2	Indirekta utsläpp från den energi som används för att producera el, fjärrvärme eller fjärrkyla som företaget köper för sin egen förbrukning	Scope 2-utsläpp beräknas per land per köpt MWh el och/eller GJ fjärrvärme/fjärrkyla
CO ₂ -ekv., totalt	Totala utsläpp	\sum (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3)
Kolintensitet	Totala utsläpp / omsättning	\sum (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3) / årets totala omsättning
Energiförbrukning	Energiförbrukningen ska omfatta både Scope 1- och Scope 2-källor (se tidigare definitioner), inklusive förbrukning av förnybar energi	\sum (använd bränsletyp (t) * energifaktor per bränsletyp) per bränsletyp + (använd el (inkl. förnybar energi) (MWh)*3,6) + (använd fjärrvärme/fjärrkyla inkl. förnybara energikällor för uppvärmning/kyla (GJ))
Energiintensitet	Total energiförbrukning / omsättning	Energiförbrukning / årets totala omsättning
Andel förnybar energi	Andel av den totala energiförbrukningen som kommer från förnybara energikällor	(Förnybar energi/Energiförbrukning) * 100.
Vattenförbrukning	Summan av allt vatten som tas ut inom företagets gränser från alla källor, inklusive ytvatten, grundvattnen, regnvatten och kommunalt vatten	Total vattenförbrukning – brutto
Avfallsförbrukning	Summan av alla fasta material som lämnar företaget direkt för avfallshantering	Totalt avfall – brutto

SOCIAL – SAMHÄLLSDATA		
Kollektivavtal	Personer som omfattas av ett kollektivavtal	Antal anställda i företaget som omfattas av kollektivavtal / totalt antal anställda i företaget vid periodens slut.
Heltidsanställda	Antal årsverken	Heltidsekv. + tillfälligt anställda
Personalomsättnings-hastighet	Andelen som slutat, frivilligt och ofrivilligt	((Frivilliga + icke-frivilliga som lämnar heltidsekv.) / heltidsekv.) * 100
Sjukfrånvaro	Antal hela dagar som det totala antalet anställda är sjuka och inte arbetar, jämfört med antalet årsverken	(Antal sjukdagar för alla egna heltidsanställda under perioden) / (Totalt antal heltidsanställda)
Arbetsolyckor	Andel förlorade arbetstimmar p.g.a. arbetsolyckor	Antal arbetsolyckor multiplicerat med 1 000 000 / totalt antal arbetstimmar för alla heltidsanställda
Könsfördelning i organisationen	Procentuell andel kvinnliga anställda	((Kvinnliga heltidsanställda + tillfälliga kvinnliga arbetstagare) / (Heltidsanställda)) * 100
GOVERNANCE – LEDNINGSDATA		
Könsfördelning i styrelsen	Andel kvinnliga styrelseledamöter	((Kvinnliga styrelseledamöter som valts av bolagsstämman) / (Alla styrelseledamöter som valts av bolagsstämman)) * 100
Närvaro vid styrelsemöten	Deltagande i styrelsemöten	((\sum Antal styrelsemöten som man närvarat vid) per styrelseledamot / (Antal styrelsemöten * Antal styrelseledamöter)) * 100
Könsfördelning på andra ledningsnivåer	Andel kvinnliga chefer	((Kvinnliga chefer) / (Alla chefer)) * 100
Löneskillnad mellan VD och anställda	Hur många gånger medianlönen för personalen kan täckas av VD:s lön	Ersättning till VD/medianlön till anställda
Löneskillnader mellan könen	Skillnaden mellan medianbruttotimlönen för manliga och kvinnliga arbetstagare i procent av den genomsnittliga bruttotimlönen för manliga arbetstagare	Medianlön för män/medianlön för kvinnor



HITSA

WE SUPPLY OUTDOOR SPACES

HITSA AB
Testvägen 9
232 37 Arlööv
Tlf. +46 (0)8-1213 0499
info@hitsa.se
www.hitsa.se

Lampas

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