

HITSA

WE SUPPLY OUTDOOR SPACES

Lampas

BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT 2024



INDHOLD

Bæredygtighed er vigtigere end nogensinde.....	4
HITSA-koncernen	7
2024 resultater	9
E.....	10
CO2	12
Affald	16
Forbrug af energi.....	18
Certificeringer	20
S.....	24
Sociale KPI'er	27
Arbejds miljø	27
Overenskomst.....	28
Medarbejderomsætnings hastighed	29
Diversitet.....	29
G	36
Politikker gennem CROWD	38
Leverandørevaluering.....	38
Whistleblowerordning.....	39
Løn forskel mellem CEO og medarbejder	39
Bæredygtighed i Lampas.....	45
Om rapporten	49
Bilag	50

Bæredygtighed er vigtigere end nogensinde

Med CSR-rapport 2024 har vi igen samlet data og kigget på, hvordan vi påvirker miljø (E) og mennesker (S), og hvordan vi driver virksomhed ansvarligt (G). Kort sagt har vi positive resultater på E og en smule mere blandede på S. Når det gælder G, har vi styrket og stabiliseret virksomheden i 2024. Læs mere om de bagvedliggende data i de enkelte kapitler – det er det, rapporten er her for. Vi ønsker at skabe gennemsigtighed omkring arbejdet med bæredygtighed.

I 2024 hjemtog vi smedeproduktionen fra Letland. Det gav travlhed og ombygninger her i Kolding, og vi sagde farvel til mange gode medarbejdere i Letland. På den positive side tæller til gengæld, at vi har skåret en stor mængde transport væk, som har været en omkostning både økonomisk og miljømæssigt. Vi er stolte over at kunne sige, at HITSA's og Lampas' produkter er danskproducerede.

Der er et andet meget positivt resultat i 2024. HITSA-koncernen har halveret sin CO₂e-udledning i Scope 1 og 2 siden 2021. Vi er gået fra 987 tons til 469 tons. Reduktionen er sket ved at nedsætte forbruget af energi og samtidig omlægge til el fremfor fossile brændsler. Et fantastisk resultat, som er opnået med dygtige medarbejderes indsats og engagement. Jeg håber virkelig, at det vil inspirere andre virksomheder til at gå i gang. Det er ikke for svært eller for dyrt for nogen at reducere sin negative klimapåvirkning, tværtimod er der sund fornuft og god økonomi i at reducere spild af energi og materialer.

I 2024 nåede vi en CO₂-milepæl mere. Vi udregnede for første gang vores udledning i Scope 3. Det er her – gennem vores indkøb – at vi har langt vores største udledning. Med analysen har vi indsigt og muligheden for at reducere også her.

Mens vi har arbejdet videre på at opfylde vores bæredygtighedsstrategi, har verden omkring os været optaget af alt andet end bæredygtighed. Nogen er begyndt besluttet at modarbejde indsatsen for en bedre natur. Andre tror, at økonomisk bæredygtighed kan eksistere uden social og miljømæssig bæredygtighed.

Det er med andre ord vigtigere end nogensinde at holde fokus på bæredygtighed. Ansvar over for de kommende generationer har ikke ændret sig, selvom larmen omkring os har. HITSA-koncernen fortsætter indsatsen for at bidrage positivt mere end negativt. Ingen kan redde verden alene. Men enhver har pligt til at gøre, hvad de kan.

De bedste hilsner fra



Henrik Andersen, administrerende direktør i HITSA-koncernen



Henrik Andersen, administrerende direktør i HITSA-koncernen



HITSA-KONCERNEN

Kerneydelse: Byrumsinventar, cyklismeprodukter og belysning

Lokationer: Danmark, Sverige

Ejer: CROWD - Creators of the Outside World

Virksomheder: HITSA A/S, HITSA AB, HITSA Invest A/S og Lampas A/S

Produktionsfaciliteter: Smedehal, træværksted, pulverlakeringsanlæg, montage, lager og logistikcenter

Fuldtidsarbejdsstyrke: 89

Værdier: Ærlighed, ansvarlighed og kunderne 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.

HITSA-koncernen har i 2024 gennemført to flytninger. Belysningsvirksomheden Lampas flyttede til en selvstændig lokation først på året. Sidst på året afhændede vi smedefabrikken i Letland og flyttede produktionen herfra til vores hovedlokation i Kolding. Hvor flytningerne påvirker årets bæredygtighedstal og -statistikker, er det angivet i teksten.

2024 RESULTATER

i forhold til 2023

E

CO2 i Scope 1 og 2: Reduktion på 14%

CO2 i Scope 3: Reduktion på 30,4%

Gas: Reduktion på 5,5%

El: Stigning på 11,6%

Benzin og diesel: Reduktion på 22,5%

Fyringsolie: Reduktion på 46,2%

Affald: Stigning på 22%

Andel af vedvarende energi: Steget fra 22% til 47%

S

Arbejdsulykker: Stigning fra 3 til 5

Sygefravær: Fald fra 3,5% til 2,9%

Sociale KPI: 2 ud af 3 mål nået

G

Kønsdiversitet i ledelsen: Fald fra 19% til 16%

Leverandørevaluering gennemført

Whistleblowerordning: 0 henvendelser

E



Ansvar for miljø og klima

HITSA-koncernen fokuserer på at udlede mindre CO2 og forbruge færre ressourcer.

E'tet i ESG står for Environment og handler om, hvordan vi som virksomhed påvirker det fysiske miljø. HITSA-koncernen ønsker helt grundlæggende at gavne mere end vi skader, og det kræver stort fokus på E. I forbindelse med ISO 14001 certificeringen har HITSA-koncernen kortlagt risici og muligheder. Vi har den største påvirkning af miljøet inden for CO2-udledning og ressourceforbrug. Derfor er det på CO2, energi og affald, vi lægger vores fokus. Der er i 2024 opnået forbedringer på CO2 og energiforbrug, mens affaldsmængden er steget.

CO2

I 2024 gik vi over til at udregne CO2e-udledning i et nyt digitalt værktøj, som benytter andre emissionsfaktorer end Klimakompasset (hidtil anvendt). Udledningen er udregnet for 2023 og 2024 i det nye system.

I vores reduktionsmål tager vi udgangspunkt i 2021. I 2024 nåede vi det mål for reduktion i Scope 1 og 2, som vi havde sat for 2026 (også når vi tager højde for ovenstående forskelle i udregningsgrundlag). Det er anden gang, at vi opnår CO2-reduktionsmål før tiden. Målet er nået ved at reducere energiforbruget, især af gas, og omlægge til el, hvor det er muligt. Produktionen er steget fra 2021 til 2024.

Der skal nu i samarbejde med CROWD sættes nye mål for HITSA-koncernens CO2-reduktion. Disse mål vil også indeholde mål for Scope 3.

Scope 1 og 2

Scope 1 og 2 dækker en virksomheds egne udledninger og udgøres for HITSA særligt af energiforbrug til produktion, varme og egne biler. HITSA-koncernen udledte i 2024 469 ton CO2e i Scope 1 og 2. Det er en reduktion fra 2023 på 14%. Målet for 2024 var status quo i forhold til 2023, blandt andet på grund af udflytningen af Lampas og hjemtagelse af produktionen i Letland. Derfor er årets resultat meget positivt.

Reduktionen skyldes hovedsageligt, at lokationen i Letland blev lukket i løbet af 2024, hvilket har givet et lavere forbrug til varme og strøm. Desuden har produktionsændringerne i 2023 i det gasfyrede pulverlakeringsanlæg haft fuld effekt i 2024. Også det at yderligere 5 personbiler på benzin/diesel er skiftet ud til elbiler bidrager til reduktionen.

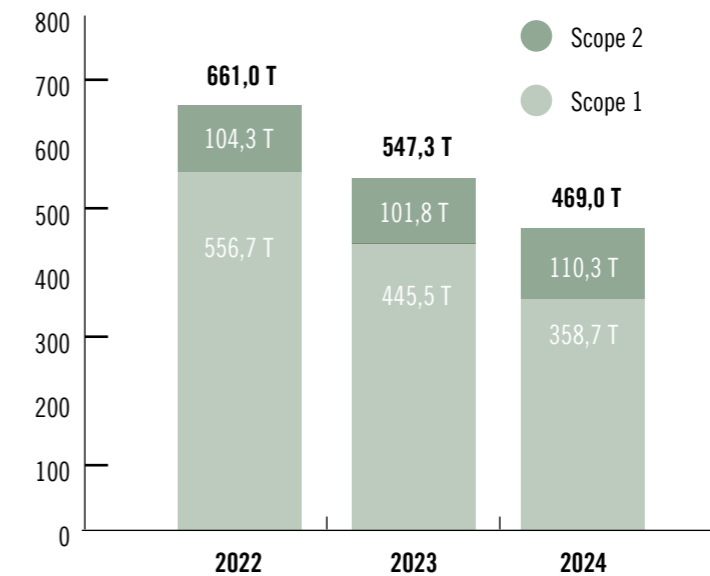
Udledningen i forhold til omsætning falder ligeledes fra 2023 til 2024, som det ses af figuren på side 13. Indekset for 2021 og 2022 er fortsat beregnet ud fra Klimakompasset, idet vi vurderer, at forskellen ikke vil være væsentlig.

Scope 1 rummer de direkte emissioner fra kilder, som virksomheden ejer eller kontrollerer. Det er for eksempel fra egne og leasede biler samt trucks og benzin- eller dieseldrevne maskiner på matriklen.

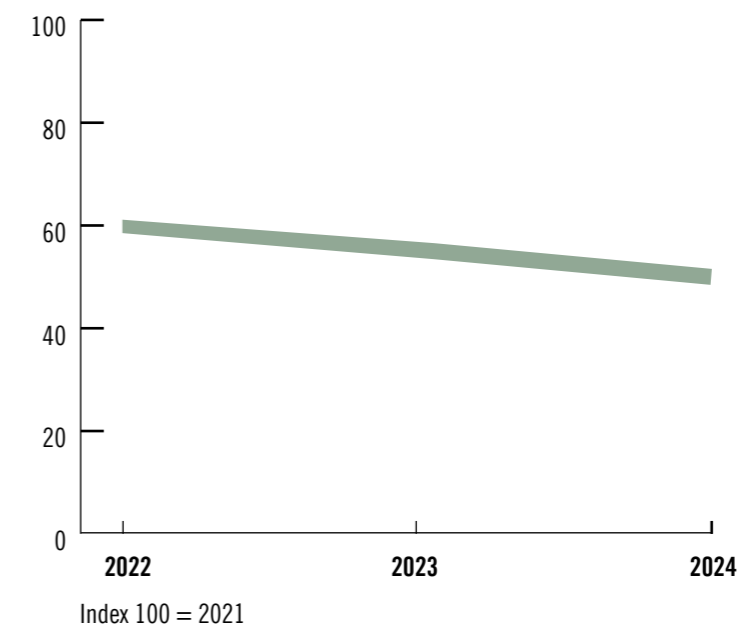
Scope 2 rummer de indirekte emissioner fra virksomhedens varme- og strømforbrug.

Scope 3 indeholder de indirekte emissioner fra aktiviteter, virksomheden ikke selv ejer eller kontrollerer.

CO2 udledning hele koncernen



CO2 i forhold til omsætning hele koncernen



Scope 3

HITSA-koncernens udledning af CO₂e er for første gang udregnet i Scope 3. Scope 3 dækker 15 forskellige kategorier, som virksomheden påvirker indirekte, for eksempel tilkøbt transport, CO₂-udledning fra produktion af materialer hos underleverandører mv. Alle 15 kategorier, som indgår i Scope 3, kan ses af listen til højre.

En virksomhed har typisk sin største udledning af CO₂ i Scope 3. Det gælder også HITSA-koncernen. I 2024 udledte vi 10.100 tons i Scope 3, som er et fald fra udledningen på 14.511 tons i 2023. Faldet på 30,4% skyldes ikke indsatser eller tiltag i koncernen, men derimod at de emissionsfaktorer, som ligger til grund for beregningen, er opdateret fra 2023 til 2024.

Udregningen af Scope 3 har givet godt indblik i, hvor HITSA-koncernen har sine største udledninger. Den største kategori er 'Indkøb af varer og tjenesteydelser', hvor det især er materialerne mahogni (FSC®-certificeret*) og stål, som bidrager på grund af produktionsprocesser og transport. Vi har tidligere besluttet at sætte fokus på de to materialer. Det understreges nu yderligere af Scope 3-resultatet.

Indsigten i Scope 3 og reduktionerne, som vi kan opnå ad den vej, får afgørende betydning for at nå alle reduktionsmål inden 2050.

SBTi

Sammen med de seks andre europæiske virksomheder i CROWD-gruppen får vi vores reduktionsmål valideret af organisationen SBTi (Science Based Target initiative). I 2024 startede vi processen, som går ud på at få vurderet, om vores nulpunktsmåling er valid, og om de tiltag, vi har planlagt, er realistiske og vil føre til overholdelse af Paris-aftalens reduktionsmål.

Gennem SBTi vil vi få individuelle mål for HITSA-koncernen, som skal føre til 90% reduktion af CO₂-udledninger i alle tre scopes senest 2050.

Mål

2025: 40% reduktion i Scope 1 og 2 i forhold til 2021

2026: 50% reduktion i Scope 1 og 2 forhold til 2021

Begge mål er allerede nået for HITSA-koncernen. Niveauet skal fastholdes, og nye mål skal sættes.



Scope 3 – de 15 kategorier

Upstream (leverandørledet)

Kategori 1: Indkøb af varer og tjenesteydelser

Kategori 2: Anlægsaktiver

Kategori 3: Brændstof og energirelaterede aktiviteter

Kategori 4: Opstrømstransport og -distribution

Kategori 5: Affald fra drift

Kategori 6: Forretningsrejser

Kategori 7: Medarbejderpendling

Kategori 8: Opstrøms-leasede aktiviteter.

Downstream (aftagerledet)

Kategori 9: Nedstrømstransport og -distribution

Kategori 10: Forarbejdning af solgte produkter

Kategori 11: Brug af solgte produkter

Kategori 12: Behandling af solgte produkter efter endt levetid

Kategori 13: Nedstrøms-leasede aktiviteter

Kategori 14: Franchises

Kategori 15: Investeringer

Affald

Den samlede mængde affald fra HITSA-koncernen steg fra 174 tons i 2023 til 213 tons i 2024. Stigningen er på 22%. Stigningen skyldes hovedsageligt, at betoncontaineren på den danske lokation blev tømt af vores affaldsaftager i 2022 og 2024, men ikke i 2023. Betonaffald udgør 26,9 tons i 2024. Derudover er der en mindre stigning i rest-affald.

Målet i 2024 var at identificere årsagerne til spild af træ og metal. Blandt andet på grund af travlhed med flytning og ombygning har det ikke været muligt at sætte projekterne i gang, og målet er ikke nået. Vi fastholder målet om at kortlægge årsager og reducere træ- og

metalspild for de kommende år. Blandt andet vil det bidrage til at reducere vores CO₂e-udledning.

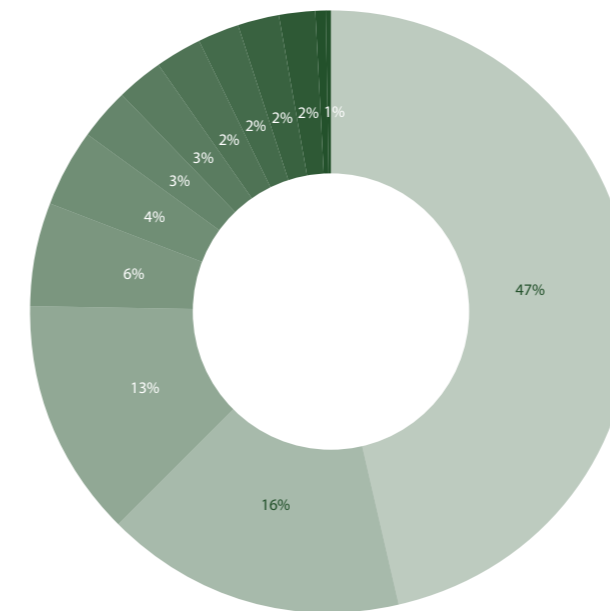
Vi har i 2024 beregnet, hvor meget vores produkter vejer. Udregningen er et led i arbejdet med LCA og EPD (se under Certificeringer), men den kaster også lys på forholdet mellem materialer indkøbt og anvendt.

Vi arbejder videre med at bruge LCA-systemet til at få indsigt i spild og muligheder for at reducere spild.

Mål

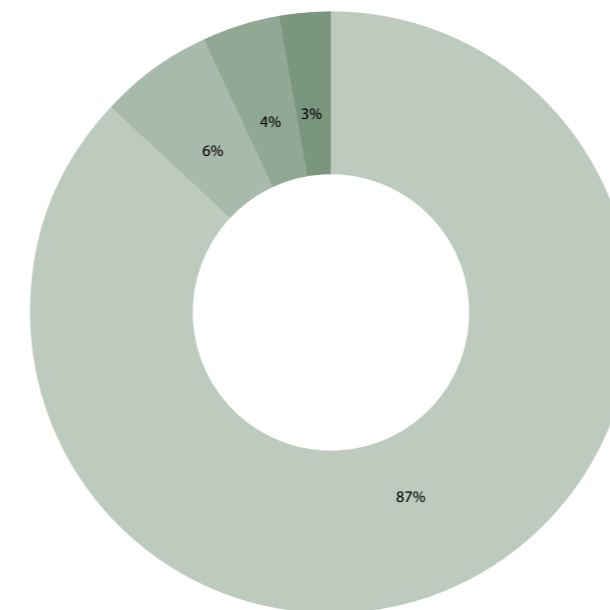
2025: 15% reduktion i træaffald

2026: 40% reduktion i træaffald og 15% reduktion i metalaffald



Samlet affaldsmængde 2024

- Metal: 99,5 T
- Træ: 34,3 T
- Beton: 29,9 T
- Restaffald: 12,0 T
- Farligt affald inkl. spildolie: 8,8 T
- Rustfri stål: 6 T
- Bygningsaffald: 5,5 T
- Papir: 5,1 T
- Glas: 5,0 T
- Plast: 4,8 T
- Aluminium: 3,9 T
- Mad: 1,48 T
- Mad- og drikkekartoner: 0,02 T
- Lysrør: 0,025 T



Bortskaffelse 2024

- Genanvendelse: 185,4 T
- Til energi: 13,5 T
- Farligt affald: 8,8 T
- Afbrænding: 5,5 T
- Til nedgravning: 0 T

Forbrug af energi

På energiområdet ønsker HITSA at bruge mindre energi og at anvende 100% vedvarende energiformer. Det kræver blandt andet et tæt samarbejde med vores udlejer af hovedlokationen i Danmark om bygningsforbedringer og overgang til andre energikilder. Et af målene for 2024 var at få lagt en strategi i samarbejde med udlejer, og det mål er nået. Der findes nu en plan for de første energiforbedringer, blandt andet udskiftning af vinduer som gennemføres i 2025. Andre forslag, for eksempel til ny varmekilde, har længere udsigter.

I 2024 steg forbruget af el i koncernen med næsten 100.000 kWh – fra 815.939 kWh i 2023 til 910.598 kWh i 2024. I produktionen er stigningen cirka 15.000 kWh, mens cirka 80.000 kWh ligger på elbiler.

Gasforbruget er faldet fra 191.010 m³ i 2023 til 180.552 m³ i 2024. Faldet skyldes hovedsageligt helårseffekten af optimeret planlægning i pulverlakeringsanlægget.

Forbruget af benzin og diesel er faldet fra 67.908 liter i 2023 til 52.595 liter i 2024. Faldet skyldes overgangen til elbiler.

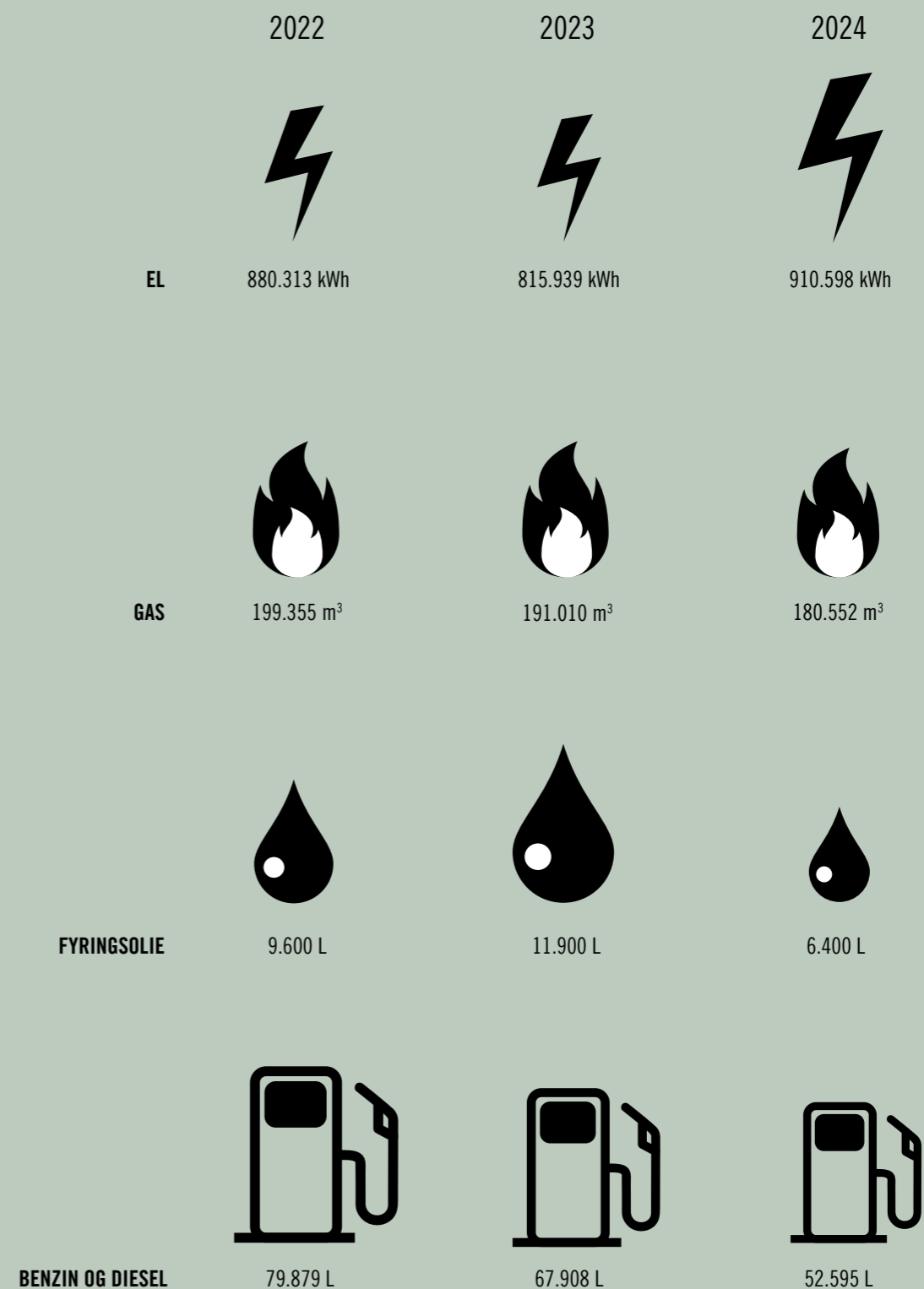
Fyringsolie falder fra 11.900 liter i 2023 til 6.400 liter i 2024. Faldet skyldes lukningen af produktionen i Letland, som var opvarmet med oliefyr.

Vedvarende energi

HITSA køber hvert år certifikat på grøn strøm fra vores eludbyder for at sikre, at grøn strøm svarende til vores forbrug indkøbes til elnettet. I udregningen af HITSA-koncernens CO₂e-udledning er der anvendt standard-emissionsfaktorer, som svarer til det pågældende lands nationale elsammensætning.

Vi er i koncernen bevidste om, at målet om 100% vedvarende energi ikke kan opfyldes inden for en kendt tidshorisont. På hovedlokationen i Danmark kræver omstillingen væsentlige investeringer fra såvel udlejer som HITSA selv i evt. varmepumpe, solceller og eldrevet pulverlakeringsanlæg. I Sverige er HITSA til stede på flere lokationer, som hovedsageligt opvarmes af vedvarende energikilder. Når det gælder egne og leasede biler, er vi på vej over på el og biobrændsel, men beholder også fossildrevne køretøjer i de tilfælde, hvor prisen og de praktiske udfordringer ved at overgå til vedvarende drivmidler er for store.

Forbrug hele koncernen



Certificeringer

HITSA-koncernen har i 2024 udvidet antallet af certificeringer, så listen nu tæller FSC^{®*}, UN Global Compact, Dark Sky, ISO 9001 og ISO 14001. Certificeringerne er opnået i forskellige dele af organisationen, som det fremgår af skemaet på siden.

ISO 14001 og ISO 9001

HITSA AB er i 2024 certificeret i ISO 9001 kvalitetsledelse og ISO 14001 miljøledelse. Desuden er Lampas certificeret i ISO 14001 miljøledelse i 2024. Læs mere om ISO certificeringerne på side 23.

LCA og EPD

HITSA-koncernen oplever en øget efterspørgsel på LCA (livstidscyklus-analyser) og EPD (Environment Product Declaration) fra vores kunder, både når det gælder byrumsinventar og belysning. I 2024 er der gennemført et stort, forberedende arbejde for at nå det tidligere satte mål om LCA og EPD for HITSA og Lampas produkter i 2026.

Verdensmål og UN Global Compact

HITSA-koncernen arbejder med Verdensmål gennem vores medlemskab af UN Global Compact og den årlige rapportering til organisationen. Vi har tidligere defineret verdensmål 8 (delmål 8.5), 11 (delmål 11.3) og 12 (delmål 12.5) som særligt relevante for vores virksomheder og som pejlemærker for det øvrige arbejde med socialt og miljømæssigt ansvar.

Mål

2025: HITSA DK og Lampas ISO 9001-certificeres inden udgangen af 2025. Dermed er hele koncernen certificeret i ISO 9001 kvalitetsledelse og ISO 14001 miljøledelse.

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

	HITSA DANMARK	HITSA SVERIGE	LAMPAS
ISO 14001			
ISO 9001	2025		2025
FSC			

*FSC[®] C016789





Stabilitet med ISO

HITSA-koncernen startede sin ISO-rejse i 2022 og forventer at blive endeligt certificeret i både kvalitets- og miljøledelse i 2025.

I spidsen for processen står kvalitetsansvarlig Rikke Kok Benson. Ud over at styre det store arbejde med at dokumentere alt i virksomheden er hun tit at finde i produktionen for at tjekke kvalitet på alt fra cykelstativer til betonfundamenter.

Behovet for interne strukturer og processer er vokset i takt med, at HITSA-koncernen har udviklet sig og leverer til større og mere komplekse projekter og rammeaftaler.

”Det er ikke længere nok, at den enkelte smed ved, hvordan vi plejer at gøre,” siger Rikke, ”Der skal præcise tegninger og nedskrevne procedurer til, og de skal være lette at finde. Vi har indført et dokumenthåndteringssystem, som er et fantastisk redskab til at sikre god information og kommunikation på tværs af virksomheden.”

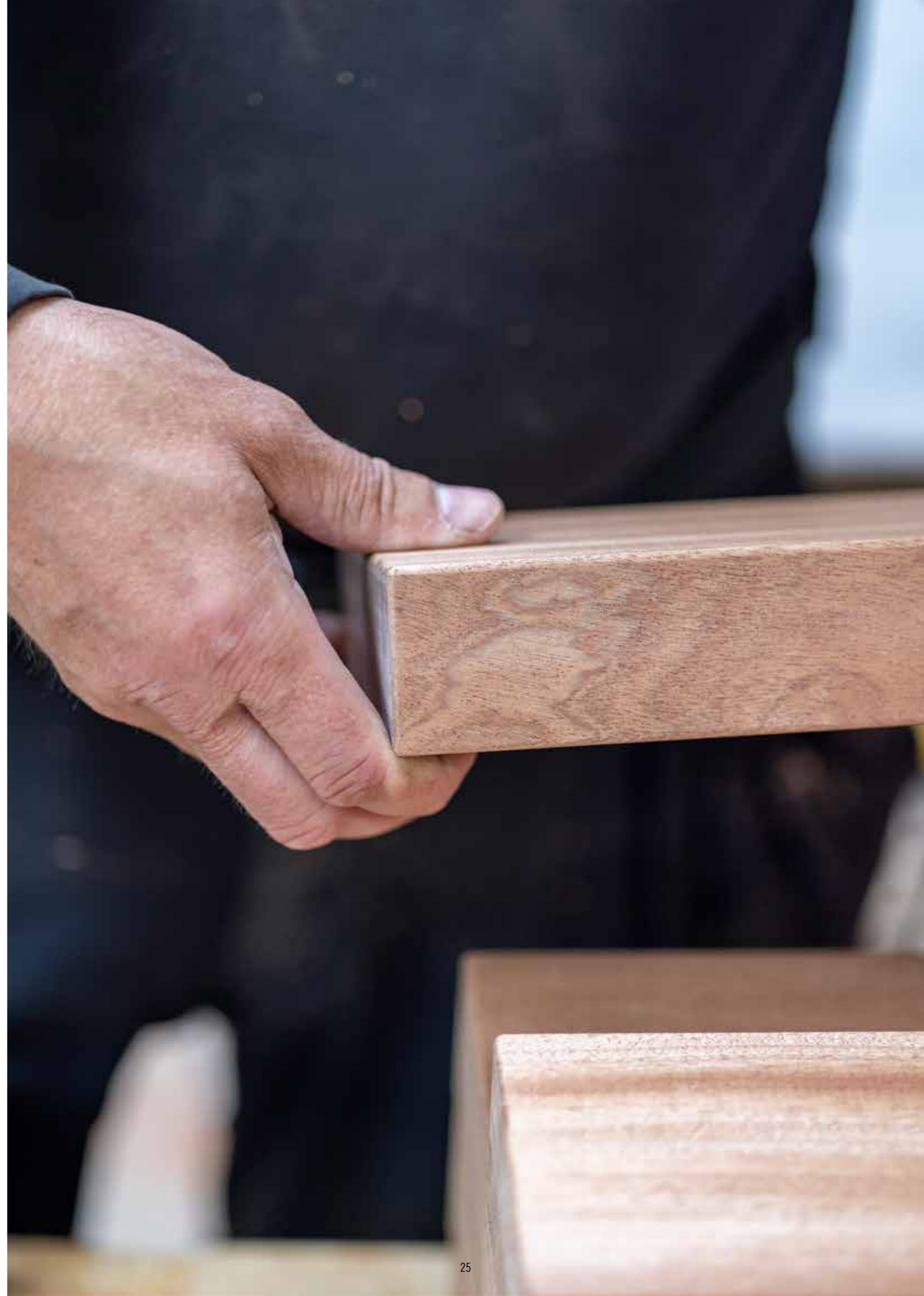
Hun tilføjer, at ISO-arbejdet handler om mere end miljø og kvalitet, fordi det at have styr på processerne stabiliserer og professionaliserer virksomheden generelt.

”Risikanalyser er en del af ISO 9001, også på økonomi, IT-sikkerhed og mange andre ting, som ikke direkte har noget med kvalitet at gøre. Kvalitet er også at være leveringsdygtig. Når vi er forberedt og har systemerne til at håndtere kendte risici, er vi i højere grad en virksomhed, som kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere kan regne med,” siger Rikke.

ISO-rejsen stopper ikke, når certificeringerne er i hus.

”Vi skal løbende forbedre os, og derudover skal vi kunne levere den dokumentation, som kunderne efterspørger. Nogle gange er det mere, end hvad loven foreskriver, eller hvad vi selv har som mål. Men med kvalitetsledelsen på plads kan vi give kunderne det, de har brug for,” siger Rikke.

S





Social ansvarlighed

Social bæredygtighed har en fremtrædende plads i HITSA-koncernen, både i hverdagen og på strategisk niveau.

I HITSA-koncernen måler vi på vores egne sociale KPI'er og på de ESG-nøgletal, som anbefales af Foreningen af Statsautoriserede Revisorer. For 2024 er der både mål, som er nået og ikke nået. Også her var året præget af flytningerne af produktionen for både HITSA og Lampas.

Sociale KPI

De sociale KPI'er har en lang historie i HITSA-koncernen og er fortsat relevante. Vi ønsker at have fokus på socialt ansvar, og KPI'erne har vist sig at være en god måde at forpligte os på.

KPI'er og målopfyldelse for 2024 ser således ud:

- KPI 1:** Lærlinge og elever. Målet om 2 lærlinge/elever i virksomheden er nået.
- KPI 2:** Praktikforløb for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Målet var 6, resultatet er 4.
- KPI 3:** Ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet. Målet var 11, resultatet er 14.

Det har ikke været muligt at gennemføre lige så mange praktikker, som vi gerne ville (KPI 2), hovedsageligt fordi flytning og hjemtagning af

produktionen fra Letland har krævet medarbejdernes tid og kræfter. KPI 3 blev nået både ved fastholdelse af eksisterende medarbejdere og ved nyansættelser.

Mål

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

Arbejds miljø

Med større produktion og flere medarbejdere på hovedlokationen i Danmark har HITSA-koncernen øget sit fokus på arbejdsmiljø – læs mere om det på side 30.

Arbejds miljøarbejdet understøttes af rutiner og procedurer. På alle lokationer holdes der årlige uanmeldte evakueringsøvelser. Sikkerhedsrundringer udføres halvårligt på Lampas og kvartalsvist på HITSA's danske lokation. Hvert kvartal rapporterer HITSA-koncernen en række arbejdsmiljøstatistikker.

På lokationerne i Sverige og Letland er arbejdet i årets løb udført i samarbejde med eksterne konsulenter.

Ulykker og sikkerhed

I 2024 blev der registreret fem arbejdsulykker, hvor tallet i 2023 var tre. En af de fem ulykker medførte langtidssygemelding. Alle hændelser drøftes i Arbejdsmiljøorganisationen, og det har i årets løb i nogle tilfælde været muligt at implementere tiltag for at forebygge lignende hændelser.

MÅL

Målet er hvert år 0 arbejdsulykker.

Sygefravær og trivsel

Sygefravær opgøres uden Letland, hvor barn-syg-dage indgår i sygefraværstatistikken.

I 2024 faldt sygefraværet i HITSA-koncernen fra 3,5% i 2023 til 2,9% i 2024. Når målet på 2,5% ikke er nået, skyldes det hovedsageligt en stigning i langtidssygefravær. Langtidssygefravær har i 2024 været både arbejdsrelateret og ikke-arbejdsrelateret. Der er i 2024 gennemført en trivselsundersøgelse med spørgsmål om blandt andet stress, samarbejde, generel trivsel, information m.m.

En lignende undersøgelse blev gennemført i 2021 med et positivt resultat, som i 2024 er forbedret yderligere.

Vi arbejder løbende med at nedbringe sygefravær, både på medarbejderniveau og overordnet niveau. Det indebærer blandt andet 1:1 samtaler og afholdelse af sygefraværssamtaler i de tilfælde, hvor det er relevant.

Mål

2025: 2,5%

Overenskomst

Overenskomster giver tryghed for medarbejderne, da de sikrer lige vilkår for alle inden for samme branche. HITSA er medlem af Dansk Industri og følger DI's overenskomst i Danmark og IF Metall overenskomsten i Sverige.

Pr. 31. december 2024 var 66 medarbejdere dækket af overenskomster, svarende til 73%.

Medarbejderomsætningshastighed

Lukningen af smedefabrikken i Letland i 2024 medførte 20 fuldtids-fratrædelser og fylder derfor meget i årets medarbejderomsætningstal. Med Letland var medarbejderomsætningen 33%, uden Letland var den 14%. I 2023 var medarbejderomsætningen for hele koncernen 21%.

Diversitet

Andelen af kvindelige medarbejdere er stort set uændret fra 29,6% i 2023 til 29,7% i 2024.

Antallet af kvindelige ledere er faldet med 1 person, og antallet af ledere totalt er desuden faldet fra 16 til 14. Andelen af kvindelige ledere falder derfor fra 19% i 2023 til 14% i 2024.

Mål

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

Lønforskel mellem køn

Lønforskelle mellem køn er stort set uændret i HITSA-koncernen i 2024. Den planlagte analyse af årsagerne til lønforskelle mellem køn er ikke foretaget. Fra juli 2026 skal HITSA opfylde EU's forordning om løngennemsigtighed, som muligvis vil tilvejebringe den nødvendige systematik til at gennemskue årsager til lønforskelle.

HITSA har i 2024 ikke haft kvindelige mellemledere. Derfor er tallet udgået i årets statistik.

Mål

At opnå ligeløn ud fra objektive faglige og personlige kriterier som uddannelsesniveau, erfaring, faglig udvikling, anciennitet mv.

Øget fokus på arbejdsmiljø

I 2024 tog vi produktionen i Letland hjem, og det betød store forandringer på vores lokation i Kolding. Der blev indrettet ny smedehal med forberedningscenter, 34 maskiner blev flyttet fra Letland til Danmark, der blev installeret en svejserobot mere, og 8 nye smede blev ansat. Sideløbende udvidede vi produktionen i træværkstedet.

Mængden af medarbejdere, arbejdsstationer og maskiner øgede kompleksiteten og behovet for kommunikation på mange felter, herunder også arbejdsmiljø.

Det blev blandt andet besluttet at udvide antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra to til tre. Teis Christiansen og Vibeke Holmershøj har derfor fået en ny kollega i Jesper Holm Skytte (til højre). Med Teis i Logistik, Vibeke i Salg og Jesper i smedehallen har AMO daglig kontakt rundt i hele virksomheden.

HITSA har i det hele taget styrket sin indsats på arbejdsmiljøområdet, efterhånden som virksomheden er vokset fra familieejet smedeværksted til mellemstor produktionsvirksomhed. Rammerne omkring indsatsen er kommet på plads fra APV'er og AMO-møder til sikkerhedsrundringer og årlige evakueringsøvelser. Målet er 0 arbejdsulykker om året samt generel sikkerhed og trivsel for vores medarbejdere. Det når vi kun ved hele tiden at have fokus på det.



Sociale nøgletal, hele koncernen

Medarbejdere (antal)

	Medarbejdere (antal)		Ledere (antal)	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2022	73	32	11	5
2023	69	29	13	3
2024	65	27	12	2

Lønforskel mellem køn

	Ledere	Mellemledere	Øvrige funktionærer	Timelønnede
2022	1,1	0,9	1,1	1,2
2023	1,0	0,8	1,1	1,0
2024	0,9	-	1,1	1

(Mænds medianløn antal gange i forhold til kvinders medianløn)

Lønforskel CEO / medarbejder

2022	2,5 gange*
2023	3,3 gange
2024	3,1 gange

* kun i forhold til HITSA DK

Medarbejderomsætning

2021	23 %
2022	26 %
2023	21 %
Uden Letland 2024	14 %
Med Letland 2024	33 %

Sygefravær

2022	5,9 %
2023	3,5 %
2024	2,9 %

Arbejdsulykker

2022	4
2023	3
2024	5

Overenskomst

	Er dækket	Er ikke dækket
2022	53	52
2023	56	50
2024	66	25

(Ansatte pr. 31.12.2024)

Sociale KPI'er

	Lærlinge		Praktikforløb		Ansatte fra kanten	
	Antal	Målopfyldelse	Antal	Målopfyldelse	Antal	Målopfyldelse
2023	1	100 %	8	133 %	11	110 %
2024	2	100 %	4	67 %	14	127 %



To nye mentorer

I 2024 fik vi to nye mentorer i HITSÅ. Logistikmedarbejder Teis Christiansen (til højre) og intern montør Philip Høier Sejergaard tog mentorkurset fra Kolding Kommune. Dermed har HITSÅ i alt fire mentorer.

Kurset giver kompetencer til at være mentor for en kollega, der har brug for støtte. Samtidig får man værktøjer, som er nyttige i en virksomhed, der arbejder målrettet med social inklusion.

"Jeg har brugt værktøjerne og er blevet mere bevidst om, hvordan jeg omgås andre i dagligdagen," siger Teis, som har arbejdet i HITSÅ i 10 år, "Jeg tog uddannelsen, fordi jeg altid gerne har villet arbejde med udsatte. Jeg havde selv en mentor, som gjorde en stor forskel for mig, da jeg var teenager. Det vil jeg gerne give videre. Der er en stolthed for den udsatte, som oplever sejre og klarer et arbejde, men der er faktisk også en stor stolthed i at hjælpe nogen på vej."

Philip, som er uddannet tømrer, underviste på en efterskole, før han kom til HITSÅ for 2 år siden.

"Jeg havde ikke nogen viden om at håndtere de unge, så jeg brugte bare min erfaring. Det har været rart at få kompetencer, og jeg vil gerne lære mere. For mig handler det også om at give videre. Det er positivt, at man kan være med til at præge nogen, som har det svært," siger han, "Vi har ofte praktikanter fra jobcenteret i Intern Montage. Det handler om at møde personen der, hvor de er, og stille åbne spørgsmål. Man får nogle sjove og anderledes samtaler, når man rummer den anden og får flow i samtalen."

G



Ansvarlig virksomhed

Gennem CROWD samarbejder HITSA-koncernen om governance og bæredygtighed med andre europæiske virksomheder.

Governance er en samlede betegnelse for en virksomheds ansvarlighed, som den er udmøntet i politikker, retningslinjer og procedurer. Governance sikrer, at vi har ansvarlig styring på alle områder. Governance indeholder også andre nøgletal, der vurderes vigtige for virksomhedens stabilitet.

Generelt har HITSA-koncernen arbejdet videre med at styrke intern og ekstern styring i 2024, ofte i samarbejde med de øvrige europæiske selskaber i CROWD-gruppen.

Politikker gennem CROWD

I 2024 er der udarbejdet et fælles roadmap for E, S og G i CROWD-gruppen. Roadmappet indeholder mål på alle tre områder. Under G er der

en række mål om etablering af overordnede politikker for indkøb, IT-sikkerhed, økonomi m.m.

Politikkerne udarbejdes løbende i et samarbejde mellem virksomhederne i gruppen. Politikkerne vil være gældende for HITSA-koncernen, efterhånden som de færdiggøres. Vi er repræsenteret i CROWD's styregruppe for ESG.

Leverandørevaluering

HITSA i Danmark og Sverige påbegyndte i 2024 løbende intern leverandørevaluering som en del af ISO-certificeringsarbejdet. Leverandørevaluering sker i forlængelse af udsendelsen af Leverandør Code of Conduct året før. Alle leverandører er vurderet på en række parametre

fra pris til leveringssikkerhed. ESG og CSR-emner har også været en del af evalueringen.

Løbende leverandørevaluering vil blive brugt til at sikre, at vi har overblik over kritiske leverandører (f.eks. miljøtunge eller uundværlige leverandører) samt at vurdere, om der er mulighed for at vælge andre leverandører, som er mere hensigtsmæssige på et eller flere punkter.

Whistleblowerordning

Der har i 2024 været 0 henvendelser gennem HITSA-koncernens whistleblowerordning. Tallet er det samme som i 2023. Ud over at ordningen er et lovkrav, ser HITSA-koncernen den som understøttende

i forhold til at sikre tillid til koncernen, fordi den giver særlige muligheder for at løfte en problemstilling.

Lønforskel mellem CEO og medarbejdere

Lønniveau for CEO er 3,1 gange medarbejdernes medianløn. Tallet har ændret sig væsentlig fra 3,3 i 2023 på grund af hjemtagningen af produktionen fra Letland til Danmark.

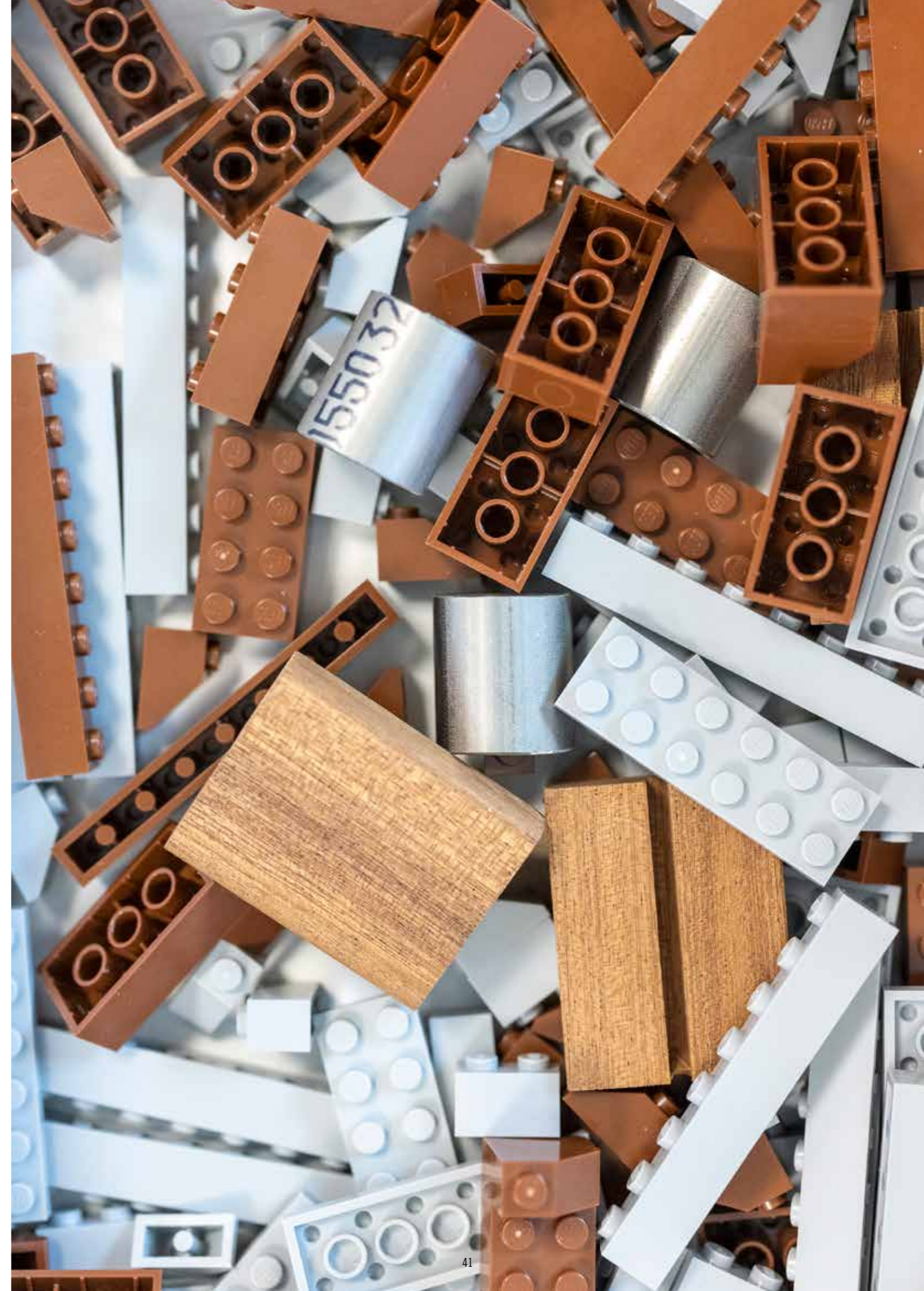
I udregningen er der anvendt grundløn uden hensyntagen til forskellene i lønstruktur i de tre lande, som HITSA-koncernen havde medarbejdere i pr. 31. december 2024.

Governance gennem brætspil

Hvordan kommunikerer man et 46 sider langt strategidokument til 89 medarbejdere? Så de alle kan se sig selv i det? Det var en af de interne opgaver i HITSA i 2024, og svaret blev et brætspil for fire personer. Strategispillet blev udviklet internt i HITSA. Ud over at spillet skulle formidle viden om strategien og store, kommende projekter, var det også vigtigt, at det var sjovt, at der var fysisk aktivitet, og at man vandt ved at samarbejde.

Derfor spiller fire roller – en udvikler, en sælger, en produktionsmedarbejder og en bæredygtighedsmedarbejder – sammen om at opfylde HITSA og Lampas' visioner. I spillet kommer de igennem blandt andet ISO-certificering og indførelse af nyt ressourceplanlægningssystem. Der bygges bænke i legoklodser, som går igen i resten af spillet, når der kommer reklamationer, CO2-udledningen skal bringes ned, og bænkens livstidscyklusanalyse skal udarbejdes.

På en personaledag i november, som også bød på infomøde og kommunikationsøvelser, spillede alle medarbejdere fra Lampas og HITSA strategispillet. Se mere på næste side.



Her er nogle af medarbejderreaktionerne efter personale-
dagen med strategispil, infomøde og kommunikationsøvelser:

”Nu forstår jeg, hvad du laver!”
(til den bæredygtighedsansvarlige)

”Kommunikationsøvelserne var gode til at vise, at man
ikke altid forstår det samme, selvom man hører de samme ord.”

”Man gad ikke rigtigt bruge en dag på strategi,
men pludselig var man i en anden verden.”

”Det må I godt holde hver fredag.”

Bæredygtighed

s Pia



Bæredygtighed i Lampas

Lampas har i 2024 arbejdet med blandt andet ISO 14001 certificering og lysforurening.

Lampas arbejder først og fremmest med bæredygtighed ved at være en del af HITSA-koncernens overordnede strategi. Lampas udfører de samme initiativer, når det gælder for eksempel udskiftning til elbiler, affaldssortering, overgang til vedvarende energi, dialog med udlejer, LCA og EPD samt ISO 14001 og ISO 9001 certificering.

Derudover fokuserer Lampas særligt på to bæredygtighedsemner, som er specielle for belysning, nemlig LED lyskilder og lysforurening. CO2

Lampas flyttede i 2024 ud af HITSA-koncernens hovedlokation i Kolding til en selvstændig lokation tæt på. Energiforbruget på den nye lokation er overvåget i løbet af året. Lampas' andel af koncernens energiforbrug og CO2-udledning er ikke ændret væsentligt. Kort efter indflytningen blev den indendørs loftbelysning udskiftet fra lysstofrør til LED-lyskilder, og der blev installeret sensorer der, hvor det var relevant.

To ud af tre firmapersonbiler er udskiftet til elbiler i 2024. Som en del af arbejdet med at tilbyde LED udskiftningssæt til eksisterende Lampas-lamper var målet i 2024 at udsende 5 nye LED retrofit kit. Der er færdiggjort i alt 7 kits i 2024.

Certificeringer

Målet om ISO 14001 certificering blev nået i november 2024. Målet var, at 2 ud af 3 nye udendørs belysningsprodukter skulle kunne Dark Sky-certificeres. Lampas lancerede i 2024 tre nye udendørs lamper, som alle er udviklet med lav lysforurening for øje. Et af de nye produkter er Dark Sky-certificeret, og de to andre er under ansøgning. DarkSky International ændrer løbende kriterierne for certificering. Lampas holder øje med udviklingen.

Der er i 2024 gjort et forberedende arbejde på koncernniveau i forhold til at kunne udarbejde livstidscyklusanalyser (LCA) internt. LCA for Lampas-produkter er en del af denne proces og vil blive udarbejdet på linje med HITSA-produkter. Målet for 2026 er realistisk.

Mål

2025: Lampas ISO 9001 certificeres (kvalitetsledelse) sammen med resten af koncernen.

2026: LCA på standardproduktprogrammet samt EPD (Environment Product Declaration) på udvalgte produkter i 2026.

Cirkulær økonomi

Der er i 2024 tilføjet anvisninger om bortskaffelse af elektronik til Lampas' drifts- og vedligeholdelsesvejledning. Der er ikke udviklet et 'take back'-koncept. Det er fortsat et ønske at undersøge, hvordan et sådant koncept kan skabe reel værdi for kunderne, Lampas og miljøet.

Leverandører og materialer

Målet om at udsende Leverandør Code of Conduct til Lampas' leverandører er ikke nået. Målet flyttes til 2025.

Social bæredygtighed

Lampas indgår i HITSA-koncernens overordnede strategi for social

inklusion. Der har dog ikke været praktikforløb eller andre aktiviteter inden for social bæredygtighed i Lampas i 2024. En af årsagerne er, at der ikke har været match mellem opgaver, personaleressourcer og mulige praktikanter.

Bæredygtighed på egne matrikler

Målet om at fastlægge bæredygtighedstiltag på den nye matrikel er opfyldt. Affaldssortering var allerede indført sammen med resten af koncernen og er fortsat på den nye matrikel.

Der er ikke udenomsarealer på den nye lokation ud over flisebelagt p-plads. Der er opsat en ladestander til elbiler på matriklen.





Om rapporten

Vi håber, at rapporten har opfyldt sit formål – at tilbyde gennemsigtighed omkring HITSA-koncernens arbejde med social og miljømæssig bæredygtighed. Vi håber også, at den kan inspirere andre virksomheder til at gå i gang med at identificere og forbedre sin påvirkning af mennesker og miljø.

Rapporten er opdelt i E, S og G, dels som en forberedelse til rapportering ifølge CSRD, dels for at gøre rapportens data lettere at sammenligne med andre virksomheders data.

Data til rapporten indsamles løbende af bæredygtighedsansvarlig Josephine Husted Jespersen og HR-ansvarlig Birgitte Eybye (til højre).

Rapporten er den fjerde fra HITSA-koncernens bæredygtighedsarbejde. Alle rapporter kan ses på hitsa.dk.

Vi svarer gerne på spørgsmål til rapporten og arbejdet med bæredygtighed. Tak, fordi du læste med.

Josephine Husted Jespersen

Bæredygtighedsansvarlig
jhj@hitsa.dk

Birgitte Eybye

HR-ansvarlig og PA
bke@hitsa.dk

Henrik Andersen

Administrerende direktør
hea@hitsa.dk

Bilag

TOTALT INPUT OG OUTPUT PÅ ORGANISATIONEN	SAMLEDE		
	2022	2023	2024
CO₂ UDLEDNING	TON	TON	TON
Scope 1	556,7	445,5	358,7
Scope 2	104,3	101,8	110,3
Scope 3	-	14.511,4	10.100,5
Samlet CO2 scope 1+2	661,0	547,3	469,0
Samlet CO2 scope 1+2+3	-	15.058,7	10.569,5
CO2 UDLEDNING	%	%	%
Reduktion scope 1 og 2 i forhold til 2021	33	45	52
ENERGIFORBRUG	KWH	KWH	KWH
Elforbrug	880.313	815.939	910.598
... heraf vedvarende energi	880.313	815.939	842.672
ENERGIFORBRUG	M3	M3	M3
Naturgas	199.355	191.010	180.552
... heraf bionaturgas	0	0	0
Fjernvarme	0	0	0
ENERGIFORBRUG	L	L	L
Diesel – fyringsolie	9.600	11.900	6.400
BRÆNDELSE – EGNE OG LEASEDE BILER	L	L	L
Benzin	9.603	5.346	1.640
Diesel	70.276	62.563	50.955
Andel biobrændsel	4.058	2.840	1.990
VANDEFORBRUG	M3	M3	M3
Vand	693	500	615
AFFALD	T	T	T
Samlede affaldsmængde	-	178,9	213,2

REF.	ESG - MILJØDATA	2022	2023	2024
2.	CO2 UDLEDNING	T/ CO2	T/ CO2	T/ CO2
2.1	Scope 1	556,7	445,5	358,7
2.2	Scope 2	104,3	101,8	110,3
2.3	Scope 3	-	14.511,4	10.100,5
	Samlede CO2	-	15.058,7	10.569,5
3.	ENERGI	GJ	GJ	GJ
3.1	Energiforbrug	14.252	13.158	12.388
		%	%	%
3.3	Andel af vedvarende energi	24	22	47
4.	VAND	M3	M3	M3
4.1	Vandforbrug	693	500	615
5.	AFFALD	T	T	T
5.1	Affaldsforbrug	-	178,9	213,2

AFFALD	2022*		2023		2024	
	kg	%	kg	%	kg	%
Samlede mængde	-	-	174.094	100	213.203	100
Genvinding	-	-	156.564	90	185.375	87
Forbrænding	-	-	7410	4	17.530	8
Farligt affald	-	-	9040	5	8818	4
Til energi	-	-	1080	1	1480	1
Deponi	-	-	0	0	0	0

* 2023 var første år med samlede affaldstal for hele koncernen

SOCIALE INPUT DATA	SAMLEDE		
	2022	2023	2024
SOCIALE OG MEDARBEJDER FORHOLD			
OVERENSKOMST	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Er dækket af en overenskomst	53	56	66
Er ikke dækket af en overenskomst	52	50	25
Fuldtidsarbejdsstyrke	105	103	96
	ANTAL FTE'ER / %	ANTAL FTE'ER / %	ANTAL FTE'ER / %
Medarbejderomsætning	26	21	33
	DAGE	DAGE	DAGE
Sygefravær	1318	700	702
	DAGE/ FTE'ER	DAGE/ FTE'ER	DAGE/ FTE'ER
Sygefravær	12,6	7,5	8,2
	ANTAL	ANTAL	ANTAL
Arbejdsulykker i alt	4	3	5
Alvorlige arbejdsulykker	0	0	0
	0	0	0
KØNSDIVERSITET	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
Kvinder	32	29	27
Mænd	73	69	65
KØNSDIVERSITET FOR LEDELSESLAG	FTE'ER	FTE'ER	FTE'ER
Ledere i alt	16	16	14
Kvinder	5	3	2
Mænd	11	13	12

KPI	SOCIALE KPI'ER	2024	MÅL 2024	MÅL 2025
1	ANTAL LÆRLINGE	2	2	2
2	Antal praktikforløb	4	6	7
3	Antal ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet	14	11	12
	I % ansatte i HITSA A/S og Lampas A/S	17,7%	14,1%	14,6%

REF.	ESG – SOCIALE DATA	2022	2023	2024
7.	SOCIALE- OG MEDARBEJDER FORHOLD			
		%	%	%
7.6	Overenskomst	50	56	73
		FTE	FTE	FTE
7.8	Fuldtidsarbejdsstyrke	105	103	96
		%	%	%
7.9	Medarbejderomsætning	26	21	33
		DAGE/FTE	DAGE/FTE	DAGE/FTE
7.10	Sygefravær	12,6	7,5	8,2
		FAKTOR	FAKTOR	FAKTOR
7.12	Arbejdsulykker	19	15	27,5
8.	DIVERSITET	%	%	%
8.5	Kønsdiversitet i organisationen	30	30	29

REF.	ESG – LEDELSES DATA	2022	2023	2024
11.	BESTYRELSE	%	%	
11.1	Bestyrelsens kønsdiversitet	0	0	0
11.3	Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	95	-	-
12.	DIREKTION OG ØVRIGE LEDELSESLAG	%	%	%
12.1	Kønsdiversitet for ledelseslag	31	19	14
		gange	gange	gange
12.4	Lønforskelle mellem adm. direktør og medarbejdere	2,5	3,3	3,1

ENVIRONMENT - MILJØDATA		
CO2-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 CO2-ækvivalenter.
CO2-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
CO2-ækv., Scope 3	Indirekte emissioner fra aktiviteter, virksomheden ikke selv ejer eller kontrollerer. Opdelt på 15 kategorier.	(Aktivitetsdata × Emissionsfaktor). Hvor aktivitetsbaserede data ikke er tilgængeligt, anvendes spendbaserede.
CO2-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
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	((\sum Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været til stede) pr. bestyrelsesmedlem / (Antal bestyrelsesmøder * Antal 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 kompensation/ 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