

Erhvervshus Hovedstaden

Bæredygtighedsrapport 2025



Indhold

Erhvervshus Hovedstaden	
CEO statement	3
Strategi, vision og resultater	4
Sådan hjælper vi regionens virksomheder med bæredygtighed	
Viden, vejledning og værktøjer	5
Case: Grøn Entreprise	6
Samarbejder der styrker virksomhedernes bæredygtige arbejde	7
Værktøj: Guide til udvidet producentansvar	8
Programmer med tilskud, udviklingsforløb og kompetenceudvikling	9
Case: a:gain	10
Erhvervshuset som virksomhed	
Indsatser og politikker	12
Klima	13
Miljø og cirkularitet	14
Sociale forhold	15
Ledelsesmæssige forhold	17
Grundlag for udarbejdelse	18
Oversigt over VSME-oplysningspunkter	19

CEO statement

Bæredygtighed har i 2025 fortsat været et strategisk fokusområde for Erhvervshus Hovedstaden. Virksomhedernes efterspørgsel på vejledning har ændret karakter, men interessen for at arbejde med bæredygtighed er fortsat høj. Vi har også målt vores eget aftryk på klima, miljø og samfund og præsenterer hermed vores bæredygtighedsrapport for tredje år i træk.

Erhvervshus Hovedstaden arbejder med vidensservice, og vores væsentligste bæredygtighedspåvirkning ligger i den vejledning og støtte, vi giver til de mange virksomheder, vi er i berøring med hvert år. Det gælder også i 2025.

I 2025 har vi hjulpet næsten en tredjedel af de iværksættere og virksomheder, vi vejleder, med at udvikle deres arbejde med bæredygtighed. Efterspørgslen peger på et nyt modenhedsniveau blandt virksomheder og afspejler ændrede politiske rammevilkår.

Der har været mindre fokus på ren klimarapportering og mere på bredere ESG-data, samarbejdet med værdikæden, cirkularitet og sociale forhold. Implementeringen af nye regler for udvidet producentansvar har også skabt behov for styrket videndeling.

Internt har vi i årets løb arbejdet videre med vores målsætninger for bæredygtighed i virksomhedsdriften. Vi er ikke lykkedes med alt, vi satte os for, men målingerne viser, at vi er en arbejdsplads med høj trivsel, en stærk samarbejdsånd og tilfredse kunder.

Vi vil fortsat gøre, hvad vi kan, for at påvirke verden omkring os positivt, både i relation til klima, miljø, sociale og ledelsesmæssige forhold.



Katrine Paaby Joensen
Direktør i Erhvervshus Hovedstaden

Strategi, vision og resultater

Vi gør en forskel for virksomhederne og bidrager til at indfri hovedstadsregionens potentiale som en internationaliseret, innovativ og bæredygtig region i verdensklasse.

Erhvervshus Hovedstaden er et tværkommunalt kompetencecenter, finansieret af de 29 kommuner i hovedstadsregionen.



Vi leverer **specialiseret vejledning** i form af 1:1 vejledningsforløb, kortere sparring, kollektive events og workshops, der skal øge virksomhedernes viden, kompetencer og udviklingsmuligheder.



Vi fungerer som **knudepunkt i erhvervsfremmesystemet**. Vi skaber overblik og samarbejder med offentlige og private erhvervs og innovationsfremmeaktører for at sikre, at virksomhederne hurtigt og enkelt kan finde relevant viden, tilbud og partnere.



Vi administrerer en række **programmer**, som giver virksomhederne adgang til kompetenceudvikling og tilskud til privat rådgivning. Programmerne målrettes væsentlige udviklingstendenser og erhvervslivets behov.

I 2024-27 arbejder erhvervshuset med fire strategiske områder, hvor vi udfører en særlig indsats i både vejledning, samarbejde, programudvikling og tilskudsmuligheder; **1. Bæredygtighed, 2. Digitalisering, 3. Internationalisering og 4. Iværksætteri.**

Erhvervshus Hovedstaden hjælper årligt +5.000 virksomheder.

PRODUKTIVITET

94.7K

KR. PR. ANSAT

samlet mervækst pr. ansat 7,5 pct. point i forhold til sammenlignelige virksomheder i driftssegmentet.

OMSÆTNING

922

MIO. KR.

samlet mervækst på 16,2 pct. point i forhold til sammenlignelige virksomheder i vækstsegmentet.

PROGRAMTILSAGN

64

MIO. KR.

fordelt på 750 virksomheder i hovedstadsregionen gennem erhvervshusets programmer.

BESKÆFTIGELSE

71

NYE JOB

samlet mervækst på -0,9 pct. point. Mervæksten er negativ pga. højere produktivitet blandt vejlejede virksomheder i forhold til sammenlignelige virksomheder i vækstsegmentet.

Sådan hjælper vi regionens virksomheder med bæredygtighed

Viden, vejledning, værktøjer



Vores specialiserede team hjælper virksomhederne med bæredygtighed på flere måder. Ud over den individuelle vejledning har vi i 2025 udgivet flere hjælpeværktøjer - herunder en guide til reglerne for producentansvar for emballage, en ny version af Bæredygtighedshjulet og, i samarbejde med Erhvervsstyrelsen, en række skabeloner til bæredygtighedspolitikker og rapportering.

Virksomhederne har haft fokus på forventningerne fra markedet og deres finansielle partnere, både i forhold til dataefterspørgsel og ressourcebrug, samt hvordan de inddrager værdikæderne i deres bæredygtighedsarbejde. Det har vi hjulpet dem med. Der har været fornyet fokus på det sociale ansvar, som mange virksomheder har en stærk forankret tradition for, og vi har hjulpet en lang række virksomheder i forbindelse med de nye regler og afgifter for emballage. Vi formidler desuden vores viden via en række arrangementer, og der har i alt været 895 fremmødte til vores webinarer og events.

I 2025 havde 31 % af de virksomheder, vi vejledte, bæredygtighed som fokusområde, og 57 % har givet udtryk for, at vejledningen i høj grad har gjort dem bedre i stand til at målrette og prioritere deres bæredygtighedsarbejde. Vi har således ikke nået vores målsætning om 70 %, der oplever dette.

I 2026 er målet, at 30 % af virksomhederne har bæredygtighed i fokus, og at 70 % i høj grad oplever, at vejledningen gør dem i stand til at målrette og prioritere deres bæredygtighedsarbejde.

Case: Grøn Entreprise



Grøn Entreprise er en lokal anlægsvirksomhed med en klar grøn profil. Med sparring fra Erhvervshus Hovedstaden har virksomheden styrket sit arbejde med både miljømæssig og social bæredygtighed. Forløbet har givet et bedre overblik over ESG-arbejdet og hjulpet med at prioritere indsatser som udfasning af benzinmaskiner, brug af genanvendelige materialer og planlægning af nye energiløsninger. Samtidig er virksomhedens sociale bidrag styrket, bl.a. gennem et mål om løbende at have flere lærlinge og give unge i lokalområdet et konkret springbræt ind i branchen. Bæredygtighed er nu et klart forretningsmæssigt aktiv.

” Sparringen har været med til at gøre det langt mere overskueligt og hjulpet os med at fokusere på de lavthængende frugter”

Uno Apold, Grøn Entreprise



 [Læs hele casen](#)

Samarbejder der styrker virksomhedernes bæredygtige arbejde



Indgang til ekspertise og rådgivning i erhvervsfremmesystemet



Som **knudepunkt** i erhvervs og innovationsfremmesystemet skaber Erhvervshus Hovedstaden sammenhæng mellem de mange aktører, som hver især bidrager til virksomhedernes arbejde fra forskellige vinkler.

I 2025 samarbejdede vi tæt og udvekslede viden med Erhvervsstyrelsen og Miljøstyrelsen. Samarbejdet holder os opdateret på rammevilkår og ændringer, og vi videregiver SMV'ernes erfaringer til det politiske niveau.

Vi samarbejder dagligt med en bred kreds af aktører, herunder erhvervsorganisationer og klynger, for at styrke virksomhedernes grønne og ansvarlige fokus. Vi henviser virksomheder til vores **netværk af private rådgivere** med ekspertise i bæredygtighed og grøn omstilling, så de finder den bedste mulige hjælp. I 2025 kortlagde vi også digitale løsninger på det private marked, som kan lette virksomhedernes arbejde med klimaregnskaber og ESG-afrapportering.

I 2025 styrkede vi samarbejdet med offentlige indkøbere og kan konstatere, at kommunerne har øget fokus på bæredygtige indkøb.

I 2026 fortsætter vi som bindeled mellem virksomheder og relevante rådgivere og bygger bro mellem offentlige indkøbere og bæredygtige virksomheder, bl.a. i samarbejde med Forum for Bæredygtige Offentlige Indkøb.

Værktøj: Guide til udvidet producentansvar



Guiden giver virksomheder et overskueligt overblik over reglerne for udvidet producentansvar for emballage. Guiden forklarer, hvem der er omfattet, hvilke emballagetyper der skal indberettes, og hvordan man håndterer krav om registrering, dokumentation og medlemskab af kollektiv ordning.

Den indeholder også beslutningstræer, eksempler og klare trin-for-trin-forklaringer, som gør komplekse krav håndterbare i praksis.

Guiden bruges som et konkret værktøj til virksomheder, der skal navigere i nye miljøkrav og sikre korrekt indberetning.

” Uanset om du producerer, importerer eller distribuerer, hjælper vi dig med at forstå reglerne, identificere din rolle og undgå fejl i dokumentation og indberetning.”

Guide til udvidet producentansvar for emballage, Erhvervshus Hovedstadens



 [Se guiden](#)

Programmer med tilskud, udviklingsforløb og kompetenceudvikling



Erhvervshus Hovedstaden står for en række programmer og tilskud, der understøtter virksomhedernes grønne omstilling og bæredygtighed. Det er programmer, som primært er finansieret af regeringen og EU-midler og tildelt via Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

I 2025 formidlede vi tilskud gennem SMV:Grøn 2.0 til f.eks. certificeringer og om-lægninger af driften. Virksomhederne fik kompetenceudvikling gennem SMV:Grønne Kompetencer og støtte til at udarbejde bæredygtighedsdata og ESG-rapportering gennem SMV:ESG og CO2-puljen. I alt blev der givet tilsagn for 19 mio. kr. til 222 virksomheder fordelt på grøn omstilling, kompetenceudvikling og bæredygtighedsindsatser.

64 virksomheder deltog i cirkulære værdikædesamarbejder på tværs af brancher og sektorer via programmet Closing Loops og 148 virksomheder modtog vejledning gennem programmerne Bæredygtige Værdikæder og Miljømærker og Standarder.

I 2026 vil Erhvervshuset fortsat have fokus på at formidle relevante programtilbud og støttemidler til virksomhederne, herunder en ny pulje for investeringer i cirkulær økonomi, som forventes lanceret i 2026.

Case: a:gain



a:gain forvandler produktionsaffald og biprodukter til nye, cirkulære byggematerialer, som reducerer CO₂-udledning og ressourceforbrug. De arbejder aktivt med dokumentation og certificeringer. a:gain har fået sparring fra Erhvervshus Hovedstaden om bl.a. LCA'er, EPD'er, patentering og finansiering. Vejledningen førte til støtte fra Closing Loops, og SMV:Grønne Kompetencer, som har styrket digitalisering og interne processer. Et internationaliseringsstjek har desuden åbnet nye eksportmuligheder, bl.a. i Norge. Samarbejdet har styrket dialogen med investorer og ført til en kapitalrejsning på 4 mio. euro i 2025.

” Vores forretning er født af et ønske og en ambition om at gøre vores klode mere bæredygtig. Men for at vi kan lykkes med det, skal vi også have det forretningsmæssige på plads.”

Markedschef Christian Wittrup, a:gain



[Læs hele casen](#)

Erhvervshuset som virksomhed

Egne politikker og påvirkninger

Erhvervshus Hovedstaden arbejder fortsat på at reducere vores klima og miljøaftryk og sikre en sund og positiv arbejdsplads, inden for:

- **Miljø og klima**
- **Sociale forhold**
- **Ledelsesmæssige forhold**

Vores klima- og miljøpåvirkning er relativt lille, fordi vi er en vidensvirksomhed i lejede lokaler. Derfor retter vi især fokus mod vores arbejdsforhold og ledelsesmæssige forhold: uvildighed, troværdighed og transparens.



Indsatser og politikker

Erhvervshus Hovedstaden har fastholdt vores indsatser og politikker og i 2025 gennemført opmærksomhedstræninger i vores Code of Conduct.

Pkt. 26 Indsatser og politikker	Vi har en konkret indsats på området	Vi har en offentligt tilgængelig politik på området	Vi har målsætninger og fremtidige initiativer for området
Klimaforandringer	Ja	Nej	Nej
Egen arbejdsstyrke	Ja	Ja	Ja
Virksomhedsledelse (code of conduct)	Ja	Ja	Ja
Indkøbspolitik	Ja	Nej	Nej
Biodiversitet og økosystemer Cirkulær økonomi Forurening Arbejdere i værdikæden Berørte samfund Vand- og havressourcer	Nej	Nej	Nej



Erhvervshus Hovedstaden sænker sit transportaftryk og forbedrer vores metoder.

Vi havde som målsætning for 2025 at få en løsning med vores udlejer, så vi kunne måle på vores forbrugstal. Det er ikke lykkedes at etablere et samarbejde om dette, og vi kan derfor heller ikke i 2025 præsentere konkret forbrugstal og emissioner for scope 1 + 2.

Vores største daglige udledninger kommer fortsat fra transport. Her så vi et fald som følge af, at vi har indført en transportpolitik, og fordi der bliver kørt flere kilometer i elbil.

Vi har forbedret vores metode til at lave estimater, og det betyder, at vores rapporterede scope 2-udledninger er højere for 2025. Det skyldes dog metodeændringer og ikke reelt højere udledninger.

Pkt. 29 Energiforbrug i MWh	Vedvarende energiforbrug	Ikke-vedvarende energiforbrug	Total energiforbrug (MWh) i 2023	Total energiforbrug (MWh) i 2024
Elektricitet (som fremgår af virksomhedens forbrugsregning)	Vi har ikke oplysningerne, da vores forbrug betales uspecificeret i fastpris over huslejen.			
Brændstoffer				
Andet, herunder fjernvarme				
Total				

Pkt. 30	Udledning af drivhusgasser	År 2023	År 2024	År 2025
Pkt. 30a	Scope 1	–	–	0
Pkt. 30b	Scope 2	34,7	39,1	77,2
	Total scope 1 og scope 2	34,7	39,1	77,2
Pkt. 50, C3	Scope 3	614,4	693,0	629,6
	I alt	649,1	732,1	706,8

Pkt. 31	År 2025
CO ₂ e-intensitet	0,034 (kg CO ₂ e / euro)

Miljø og cirkularitet

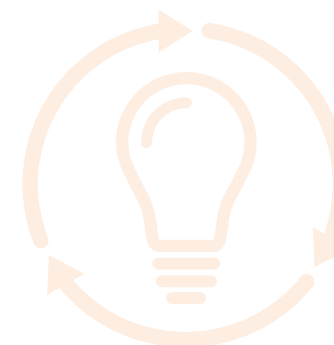
Vores aftryk i forhold til vand, forurening, biodiversitet og areal er meget begrænset.

Som en mindre vidensvirksomhed i lejede lokaler har vi meget begrænset miljøaftryk og ressourceforbrug.

Vandforbrug og affald håndteres af vores udlejer, og vi får ikke data på vores forbrug. Vi sorterer alt vores husholdningsaffald i fraktioner.

Pkt. 35 Udtagning af vand	År 2024
Samlet udtag for alle lokationer	Vi har ikke oplysningerne, da vores forbrug betales uspecificeret i fastpris over huslejen
Udtag i områder med vandmangel	

Pkt. 37 Cirkulær økonomi	Erhvervshus Hovedstaden anvender ikke principper fra cirkulær økonomi
Pkt. 38 Affald	Erhvervshus Hovedstaden producerer kun husholdningsaffald og i meget begrænsede mængder



Sociale forhold

Trivsel som fundament - med ansvarlig AI og transparens i praksis

Erhvervshus Hovedstaden er en arbejdsplads, hvor vi gennem flere år har haft høj arbejdsglæde i vores arbejdspladsvurderinger. Vi har fortsat fokus på trivsel, og i 2025 afsluttede vi et længere forløb om sammenhængskraft, feedback og trivsel, støttet af Velliv.

Vi har i 2025 gennemført kvartalsvise pulsmålinger, så vi løbende kan følge udviklingen i arbejdsmiljøet og hurtigt reagere, hvis der opstår behov for justeringer.

I 2025 var målsætningen, at ingen medarbejdere oplevede mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed, at stressniveauet ikke stiger, og at arbejdsglæden fastholdtes.

Tilfredshedsmålingerne viser fortsat høj trivsel, ingen tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed, og en positiv udvikling, hvor ingen medarbejdere har angivet, at de har oplevet vedvarende stress i længere perioder. Desværre oplevede en kollega et tilfælde af mobning i årets løb.

Særlige initiativer i 2026

Vi vil fortsat have fokus på trivsel og på fravær af mobning og uønsket seksuel adfærd samt på at mindske arbejdsrelateret stress.

Vi vil også arbejde med at styrke brugen af AI i organisationen på en ansvarlig måde med løbende inddragelse og kompetenceudvikling, så medarbejderne oplever transparens, engagement og tydelig værdiskabelse.

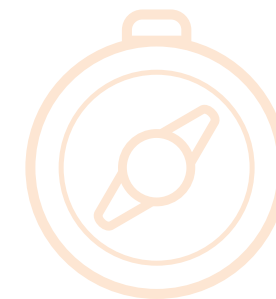
Løngennemsigtighed vil ligeledes være et fokusområde i 2026.



	Generelle oplysninger	Opgørelsesmetode	Enhed	2023		2024		2025	
				Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Pkt. 39 a+b	Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE'er - end of year	Antal	38	38	40	38	39	38
	Heraf midlertidig ansættelse		Antal	10	6	9	9	10	9
	Heraf fast ansættelse		Antal	28	32	31	29	29	29
	Kønsdiversitet total	Beregnet som fastansatte kvindelige medarbejdere af total arbejdsstyrke	%	46,7		51,7		50,7	
Pkt. 59	Kønsdiversitet i ledelsen	Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau	Ratio	1,3		2,5		2,5	
Pkt. 40	Medarbejderomsætning	Antal fratrådte i forhold til FTE	%	36,6		12,4		17,3	
	Sundhed og sikkerhed	Opgørelsesmetode							
Pkt. 41a	Registrerede arbejdsulykker, antal/frekvens	Anmeldt til forsikring	Antal	0		0		0	
Pkt. 41b	Arbejdsrelaterede dødsfald	Anmeldt til forsikring	Antal	0		0		0	
	Medarbejderengagement/tilfredshed	Andel af medarbejdere, som i høj og meget høj grad er tilfredse med at arbejde hos EHHS	%	89		86		88	
	Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed	Andel af medarbejdere, som i løbet af året oplevede mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed	%	0		1		1	
	Stress	Andel af medarbejdere, som i løbet af et år udtrykker oplevelse af vedvarende stress inden for en periode på tre måneder	%	1,3		0,9		0	
Vederlag, overenskomster og uddannelse									
Pkt. 42a	I Erhvervs- og Hovedstaden modtager alle en løn, der som minimum er på niveau med mindstelønnen								
Pkt. 42b	Lønforskel mellem køn	Forskel på gennemsnitlig bruttoløn for mandlige i forhold til kvindelige forretningsudviklere	%	1,5		-0,9		- 4,0	
Pkt. 42c	Overenskomst	Andel af ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	%	0		0		0	
Pkt. 42d	Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat	Timer registreret som kompetenceudvikling Hver medarbejder har ret til 74 timer om året	Antal	20	25	31	49	46	41

Ledelsesmæssige forhold

Uvildighed, tillid og transparens



Uvildighed og ansvarlig forvaltning er helt central for vores troværdighed og relevans i relation til virksomheder, samarbejdspartnere og offentlige opdragsgivere.

Vi har i 2025 arbejdet videre med anvendelse af vores Code of Conduct i organisationen for at sikre, at ansvarlighed og transparens er tydeligt forankret i vores interne processer og i samarbejdet med partnere.

Vi har haft et særligt fokus på ansvarlig datahåndtering og beredskabsplanlægning, ikke mindst i lyset af et stigende cybertrussels-

niveau og øget anvendelse af nye digitale teknologier.

Særlige initiativer i 2026

Vi fortsætter udviklingen af vores AI politik og strategi, og implementeringen vil have fokus på ansvarlighed, troværdighed og databeskyttelse. Derudover vil vi drøfte erhvervshusets ledelsesprincipper, forvaltningspraksis og compliance i den nye bestyrelse, der tiltræder pr. 1. april 2026, så vi sikrer, at erhvervshusets øverste ledelse har et oplyst grundlag for at udøve sin bestyrelsesrolle.

	Ledelsesmæssige forhold	Opgørelsesmetode	Enhed	2023	2024	2025
Pkt. 43	Korruption og bestikkelse (i procent)	Antal domme i sager i løbet af rapporteringsåret	Antal	0	0	0
	Korruption og bestikkelse	Samlet bødestørrelse i rapporteringsåret	Kr.	0	0	0
C9, Pkt. 65	Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af den samlede bestyrelse	Ratio	0,6	0,6	0,6
	Kønsdiversitet i direktionen	Andel af kvindelige direktionsmedlemmer ud af den samlede direktion	%	100	100	100
	Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Antal fremmøder / bestyrelsesmedlemmer * bestyrelsesmøder	%	70	77	85
	Lønforskelle ml. CEO og medarbejdere	CEO compensation / Median medarbejderløn (uden ledertitel)	%	210	201	202
	Whistleblowerindberetninger	Antal indberetninger i rapporteringsåret	Antal	0	0	0
	Bestyrelsens nationalitet	Dansk	%	100	100	100

Grundlag for udarbejdelse

Pkt. 24a	Denne ESG-opgørelse er udarbejdet efter basismodulet i udkastet til den frivillige SMV-standard.	
Pkt. 24b	Rapporten indeholder ikke udeladelser	
Pkt. 24c	Opgørelsen er udarbejdet på individuel basis	
Pkt. 24e	Grundlæggende informationer om Erhvervs hus Hovedstaden	
i	Virksomhedsform	S/I
ii	NACE sektor kode(r)	70200
iii	Balancesum (i Euro)	50.699.721
iv	Omsætning (i Euro)	20.846.803
Antal ansatte FTE		77

Pkt. 24e Enhed	Adresse	Pkt. 24e, vi Land	Pkt. 24e, vii Geolokation via Google Maps
Kontor (hovedkontor) P nummer 1024512793	Fruebjergvej 3 2100 København Ø	Danmark	55.71584, 12.54938
Kontor P nummer 1024512777	Landemærket 26 3700 Rønne	Danmark	55.10265, 14.70933
Kontor (filial) P nummer 1024512793	Krakasvej 17 3400 Hillerød	Danmark	55.93054, 12.26682

Oversigt over VSME oplysningspunkter

Pkt.	Emne	Side
24a	Valg af oplysningsmulighed	18
24b	Udeladelser (ikke relevant)	18
24c	Individuel / konsolideret basis	18
24d	Datterselskaber (ikke relevant)	–
24e	Basisoplysninger	
25	Erhvervshuset har ingen relevante certificeringer	–
26 (27, 28)	Politikker og indsatser	12
29	Energi	13
30	CO ₂ e	13
31	CO ₂ e intensitet	13
32	Forurening (ikke relevant)	–
33-34	Biodiversitet (ikke relevant)	–
35	Vand	14
36	Vandforbrug (ikke relevant)	–
37	Cirkulær økonomi	14
38	Affald	14
39	Ansatte basisoplysninger	16
40	Medarbejderomsætning	16
41	Sundhed og sikkerhed	16
42	Løn, overenskomst og uddannelse	16
43	Korruption og bestikkelse	17

Pkt.	Emne	Side
47a-c	Strategi og forretningsmodel	4
50	Scope 3 emissioner	13
59	Kønsfordeling i ledelsen	16
65	Kønsfordeling i bestyrelsen	17

Hvad siger vores kunder?

” Havde vi selv skulle shoppe rundt efter al den viden og hjælp, så var vi nok næsten gået i stå - og havde vi vidst, at I var sådan et one-stop sted med så mange kontakter, så havde vi kontaktet jer langt tidligere.”

” Vi har haft stor gavn af at få viden og værktøjer fra Erhvervshus Hovedstaden til at opbygge partnerskaber og samarbejde med eksterne rådgivere, der vil assistere os i vores tilstedeværelse på Amazon og Alibaba.”

” Takket være forløbet hos Erhvervshus Hovedstaden tænker vi altid cirkularitet ind i designfasen af vores produkter. Vi har fået hjælp til at strukturere vores bæredygtige indsatser.”

” Hvem som helst, der går med en tanke om iværksætteri, skal kontakte Erhvervshus Hovedstaden. Det værste, man kan gøre, er at tro, at man har alle svarene selv.”

Nysgerrig eller brug for sparring?

Kontakt os og få mere at vide om bæredygtighed og klimaaftryk

Morten Kolberg, konsulentchef

T: 52138503

E: mko@ehhs.dk



Erhvervshus Hovedstaden
Fruebjergvej 3
2100 København Ø