



Samfundsansvar 2023

Rapporten er en del af ledelsesberetningen i Teknologisk Instituts årsrapport og udgør den lovpligtige redegørelse jævnfør årsregnskabslovens §§99a og 99b



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Teknologisk Institut

Gregersensvej 1
2630 Taastrup
Telefon: 72 20 20 00

Hjemmeside: www.teknologisk.dk
E-mail: info@teknologisk.dk

CVR-nr.: 56 97 61 16
Stiftet: 1906
Hjemsted: Taastrup
Regnskabsår: 1. januar til 31. december

Samfundsansvar 2023 er en del af ledelsesberetningen i Teknologisk Instituts årsrapport og udgør den lovpligtige redegørelse jævnfør årsregnskabslovens §§99a og 99b



Teknologisk Institut

Teknologisk Institut er et uafhængigt og almennyttigt forsknings- og udviklingsinstitut. Institutet har siden 1906 arbejdet for at fremme udnyttelsen af teknologiske fremskridt til gavn for erhvervsliv og samfund.

I dag er vi over 1.000 specialister på tværs af Danmark, som arbejder med at udvikle, demonstrere og teste industriparate løsninger med udgangspunkt i virksomhedernes behov.

Til gavn for den enkelte virksomhed og til gavn for samfundet. Vores fokus er teknologi for en bedre fremtid.

Samfundsansvar

På Teknologisk Institut tager vi vores samfundsmæssige ansvar alvorligt. Vi arbejder med samfundsansvar under rammerne af ESG, som en integreret del af vores aktiviteter. Det gælder både i relation til medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere og samfundet generelt.

Det sker blandt andet ved at implementere den danske standard, DS 49001, Ledelsessystem for samfundsmæssigt ansvar – Kravbeskrivelse - herunder evaluering af Institutets ledelsessystem for at sikre, at dette fortsat er egnet, fyldestgørende og effektivt.

De væsentligste risici

De væsentligste risici forbundet med Teknologisk Instituts forretningsaktiviteter i forhold til ansvaret for miljø- og samfundsforhold er, at medarbejderne kommer til at tilsidesætte Institutets politikker. Dette kan fx skyldes manglende viden eller uopmærksomhed. Teknologisk Institut har i 2023 arbejdet målrettet med at minimere denne risiko, især gennem en kraftig opprioritering af ESG-arbejdet generelt, og navnlig gennem markant større synlighed via løbende information på Teknologisk Instituts intranetside samt en række artikler med forskellige fokuspunkter inden for emnerne.

Teknologisk Institut arbejder målrettet med information, arbejdspladsvurderinger, risikostyring, arbejdsmiljøkoordinering, dokumentation af arbejdsmiljøprocesser, beredskab samt rapportering af ulykker og heraf afledt fravær. Dette gøres for, at Teknologisk Institut løbende kan forbedre arbejdsmiljøindsatsen i samarbejde med Institutets arbejdsmiljøorganisation.

Alle medarbejdere, der skal arbejde på et laboratorium eller i øvrigt arbejder med potentielt farligt udstyr, gennemgår endvidere en én-til-én-oplæring, herunder en gennemgang af sikkerhedsprocedurerne af den laboratorieansvarlige, inden medarbejderen første gang gives adgang til hvert enkelt laboratorium. Dette gøres for at minimere risikoen for alvorlige arbejdsulykker.



Teknologisk Institut arbejder systematisk med udvikling af medarbejdernes kompetencer som en måde at sikre medarbejdernes trivsel og løbende kompetenceudvikling. Medarbejder- og ledergrupper tilbydes en målrettet kursuspakke, som giver den enkelte mulighed for at udvikle sig inden for relevante faglige og personlige kompetenceområder.

For generelt at sikre en sund arbejdsplads med høj trivsel og lavt sygefravær har Teknologisk Institut formuleret en række tilbud med fokus på sundhed, forebyggelse af stress samt en god balance mellem privatliv og arbejdsliv. Disse omfatter bl.a. adgang til Teknologisk Instituts egne fitnessfaciliteter i Taastrup og Aarhus, holdundervisning, frugtordning, kantineordning med sund og varieret kost samt forebyggelse af stress- og sygdomsforløb.

Teknologisk Institut giver endvidere alle medarbejdere adgang til en gratis sundhedsforsikring, der giver medarbejderne hurtig og nem adgang til privathospitaler, speciallæger og andre specialister, der kan yde hjælp, hvis medarbejderne bliver syge, kommer til skade eller får skavanker. Desuden har Institutet medarbejdere, der er dedikeret til sygdomsopfølgning og trivsel.

Medarbejdernes generelle trivsel måles i en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Resultaterne fra MTU afstedkommer hvert år en række initiativer på både center- og divisionsniveau, som understøtter god ledelse, høj tilfredshed, trivsel og motivation hos medarbejderne.

Der er i 2023 registreret 15 anmeldte arbejdsulykker, hvilket er på samme niveau som i 2022. Hovedparten af de anmeldte ulykker er mindre alvorlige og typisk indtruffet som tilfældige hændelser, der ikke umiddelbart kan relateres til grundlæggende arbejdsprocesser i f.eks. laboratorier eller værksteder. Arbejdsmiljøorganisation evaluerer årligt ulykkerne og undersøger, om der er typer af ulykker, som kræver en særlig indsats.

Sygefraværet på Teknologisk Instituts var i 2023 på 2,7 %.

Teknologisk Instituts samlede resultat for arbejdsmiljøet i 2023 vurderes at være særdeles tilfredsstillende.

For så vidt angår de – relativt få - indkøb, som Teknologisk Institut foretager hos leverandører i lande, hvor manglende respekt for menneskerettigheder er mere udbredt, vil der altid være en risiko for manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko fx gennem opsigelsesadgang i kontrakterne.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en vis risiko for manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem instruktion og oplæring.



Teknologisk Institut har ikke en central indkøbsafdeling. Langt de fleste indkøb foretages derfor decentralt i de enkelte centre og divisioner. Denne organisatoriske konstruktion kan muligvis forøge risikoen for korrupsion i forbindelse med indkøb hos leverandører. På den anden side kan dette også være en fordel, fordi de enkelte indkøb alt andet lige vil være mindre, og derfor vil fordelene ved fx korrupsion også være mindre.

For så vidt angår de – relativt få - indkøb, som Teknologisk Institut foretager hos leverandører i lande, hvor korrupsion er mere udbredt, vil der altid være en vis risiko for, at leverandører vil forsøge at stille sig selv bedre gennem bestikkelse, returkommission og andre former for korrupsion. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem opsigelsesadgange i kontrakter mv.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en mindre risiko for korrupsion. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem instruktion og oplæring.

Organisering af arbejdet

Vi har på instituttet en ESG-komité, som arbejder strategisk og systematisk med ESG og som skal sikre, at ESG-målene bliver en integreret del af instituttets forretningsdrift. Komiteen består af repræsentanter fra Instituttets øverste ledelse, relevante stabschefer samt repræsentanter for Instituttets kvalitetsledelsessystem.

Om redegørelsen

I denne redegørelse beskriver vi Instituttets aktiviteter inden for arbejdet med samfundsansvar. Redegørelsen er en del af ledelsesberetningen i Teknologisk Instituts årsrapport og udgør den lovpligtige redegørelse jævnfør årsregnskabslovens §§ 99a og 99b. Herudover beskriver vi vores aktiviteter inden for ESG i bredere forstand, idet disse aktiviteter i stadig stigende grad er centrale for vores interaktion med og rådgivning af kunderne, men også fordi vi af egen drift ønsker at arbejde målrettet og ambitiøst med disse aktiviteter.

Relevante politikker

Teknologisk Institut lever op til gældende miljøkrav og ønsker at bidrage til udvikling af et bæredygtigt samfund. Dette fokus gælder både i forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter og eksternt i forhold til at understøtte en bæredygtig innovation og udvikling i erhvervslivet.

Teknologisk Institut støtter forebyggende tiltag i forhold til de miljømæssige udfordringer, vi står overfor, samt støtter og tager initiativ til udvikling og udbredelse af bæredygtige teknologier.

Teknologisk Institut ønsker at udvise samfundsansvar og bidrage til den grønne omstilling gennem valg af og dialog med kunder, leverandører og partnere.

Videnskabelig tilgang til ESG med Science Based Targets initiative (SBTi)



På Teknologisk Institut vil vi sikre, at vores indsats på ESG-området gør en målbar forskel. Vi har derfor valgt at tilslutte os Science Based Targets initiative. Initiativet fører en ambitiøs klimaindsats, hvor virksomheder opstiller videnskabeligt baserede mål for at reducere deres emissioner. Med tilslutningen har vi forpligtet os til at nå Net Zero-målet i 2050. Derfor er det vigtigt, at vi nu og frem mod 2030 implementerer en række initiativer, som begrænser vores drivhusgasudledninger.

Resultater

Vi er certificeret inden for miljøledelse — ISO 14001

Hos Teknologisk Institut vil vi være et godt eksempel og gennemføre initiativer, der sikrer kontinuerlige miljøforbedringer. Vi arbejder med en systematisk tilgang, der sikrer løbende overvågning, evaluering og forbedring. Derfor er vi certificeret inden for miljøledelse efter den internationalt anerkendte standard ISO 14001.

Vores scope er:

Intern drift, service og vedligehold af infrastruktur på alle vores lokationer.

Nye energiaftaler

Teknologisk Institut ønsker at understøtte overgangen til vedvarende energi. Ved at indgå to aftaler om strøminkøb (Power Purchase Agreements) har Instituttet bidraget til at udvide solenergi kapaciteten i Danmark svarende til 70% af Instituttets forbrug over 10 år med virkning fra 1. oktober 2024.

Teknologisk Institut lever op til gældende miljøkrav og ønsker at bidrage til udvikling af et bæredygtigt samfund. Dette fokus gælder både i forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter og eksternt i forhold til at understøtte bæredygtig innovation og udvikling i erhvervslivet.

Instituttet støtter forebyggende tiltag i forhold til de miljømæssige udfordringer, vi står overfor, samt tager initiativ til udvikling og udbredelse af teknologier, der understøtter omstillingen til et mere grønt og bæredygtigt samfund.

Derudover viser instituttet et samfundsansvar ift. den grønne omstilling gennem valg af og dialog med kunder, leverandører og partnere.

Teknologisk Institut arbejder med egne miljøforhold i henhold til ISO 14001, miljøledelse, hvorigennem der sikres kontinuerlige miljøforbedringer gennem en systematisk tilgang med overvågning og evaluering.



Teknologisk Institut arbejder løbende med at understøtte den grønne omstilling – det sker både gennem samarbejder på kommercielle vilkår og gennem samarbejde i forsknings- og udviklingsaktiviteter. Derigennem har Teknologisk Institut opbygget mange faciliteter og specialistviden, og er i dag en af de førende vidensinstitutioner inden for en række miljøområder.

Instituttet overvåger til stadighed den miljø- og klimapåvirkning, som vores aktiviteter medfører, og følger en række procedurer i forhold til minimering af el-, vand- og varmemeforbrug samt forbedring af affaldssortering og hensigtsmæssig håndtering og bortskaffelse af kemikalier og udtjent IT-udstyr samt ISO 14001 om miljøledelse.

Biodiversitet - Arter.dk

På medarbejderes initiativ er Teknologisk Institut blevet oprettet på arter.dk. Arter.dk drives af blandt andet Miljøstyrelsen, Københavns Universitet og Århus Universitet. Arter er Danmarks videnbase om de arter, der lever i vores natur. Formålet med Arter er at samle data om arter fra både private og offentlige kilder, og gøre data tilgængelige for alle. Bliver brugen af app'en en succes, håber vi at kunne bruge det som værktøj til at registrere fremgangen med biodiversiteten på vores lokationer.

I 2023 har vi desuden omlagt ca. 80% af vores græsarealer fra slåning hver 10. dag, til nu 2 x årligt. Det drejer sig groft vurderet om 40.000 m², der er omlagt til gavn for biodiversiteten.

Science Based Target initiative

I løbet af 2024 vil vi fastsætte videnskabeligt baserede emissionsreduktionsmål under SBTi og i dette regi dokumentere arbejdet med også internt at støtte Paris-aftalens mål om at begrænse de globale drivhusgasudledninger. Teknologisk Institut skal inden december 2024 indlevere sine emissionsreduktionsmål til godkendelse hos SBTi, og indsatsen er derfor allerede skudt i gang. I forlængelse heraf har Teknologisk Institut øget den interne formidling om CSR i almindelighed og om miljø- og klimaforhold internt på arbejdspladsen i særdeleshed.

Vedvarende energi

I marts 2023 blev vi kontaktet af vores samarbejdspartner med tilbud om at indtræde i et konsortium på en solcellepark på Lolland. Allerede i foråret 2022 ønskede vi at kigge nærmere på den mulighed, men grundet ekstreme prisstigninger på el, og frygten for ressourceknaphed, blev projektet sat på standby. I sommeren 2023 blev aftalen med Better Energy om 4 GWh om året til Taastrup, med virkning fra 1. oktober 2023, underskrevet. Det svarer cirka til 2/3 af det årlige forbrug på matriklen. Aftalen forpligter os i 10 år.

I efteråret har vi koblet os på et tilsvarende anlæg, som opføres på Fyn, og som har en kapacitet på 81 GWh/år. Instituttet har forpligtet sig til at aftage 3,5 GW årligt, som bruges til Instituttets aktiviteter i Odense og i Århus.



Med virkning fra 1. oktober 2024 har Instituttet samlet set bidraget til at udvide solenergi kapaciteten i Danmark svarende til 70% af Institutkets forbrug over 10 år.

ESG - Målsætninger

I 2023 har vi arbejdet videre med vores tre målsætninger med henblik på at vores aftryk på miljø og klima minimeres mest muligt. De kommende år vil Instituttet arbejde målrettet med at nå ovenstående målsætninger både i regi af SBTi men også i vores ejendomsdrift, hvor vi fremadrettet i endnu højere grad vil have fokus på bæredygtig udnyttelse af ressourcer, herunder allerede i projekteringsfasen.

- **El** – Reduktion af forbruget, der er på 10 GWh, med 20% senest i 2025 og skift til vedvarende elektricitet. Vores målsætninger er 100% vedvarende elektricitet i 2030.
Status: I 2023 har vi, med idriftsættelse af det første af to solcelleparker gennem PPA-aftaler, sikret tilførsel af ny vedvarende energi til samfundet, der svarer til knap 40% af vores nuværende årlige forbrug. Anlægget kom i drift 1. oktober 2023. Teknologisk Institut har trods en 8% vækst i antallet af medarbejdere og forretningsomfang undgået en stigning i el-forbruget. Flere tiltag er igangsat for at opnå en egentlig reduktion.
- **Varme** - Reduktion af varmeforbrug med 10-15% senest i 2025.
Status: I 2021 brugte vi godt og vel 9 GWh fjernvarme. I 2023 er vores forbrug reduceret med over 10%. Vores målsætning er en reduktion på 15%.
- **Affald** – Mere af vores affald skal kunne genanvendes. Vores målsætning er genanvendelse af 80% i 2030.
Status: Omkring 60% af vores affald målt på vægt blev i 2023 sendt til genanvendelse. For at sikre markant forbedring, er der i efteråret 2023 iværksat nye tiltag og øget overvågning. Derfor forventer vi en forbedring i opgørelse for 2024.

Resultater

I 2023 havde vi en vellykket auditering af vores ISO 14001 certificering med scopet: *Intern drift, service og vedligehold af infrastruktur* – det vil sige alt vedrørende lys, varme, vand, affald, interne eshop-indkøb osv. ift. miljøledelse – certificeringen gælder for alle Teknologisk Instituts lokationer.

Teknologisk Institut har også i 2023 arbejdet med at reducere vores forbrug, og som led i dette har vi i Taastrup bl.a. fået udskiftet den sidste varmecentral der var tilbage i en af bygningerne, så vi kan styre radiatorvarme, ventilationsvarme og varmt vand samt vores returvarme. Dette burde give en besparelse



på fjernvarme. Der er efterisoleret ca. 900 m² tag, udskiftet 400 lyskilder til LED og udskiftet adskillige ventilationsanlæg. I Aarhus er der ligeledes udskiftet små 300 lyskilder til LED, små 100 vinduer er udskiftet i de forskellige bygninger, og ca. 600 m² er efterisoleret.

Opgørelse over energiforbrug for de seneste tre år kan ses i efterfølgende tabel og sammenholdes med omsætningen.

Forbrug af el, vand og varme ¹	2023	2022	2021
El [MWh]	10.696	10.677	11.093
Andel af grøn energi: Vand, vind, sol	*	14%	12%
Biomasse	*	5%	7%
Vand [m ³]	19.276	19.496	17.498
Fjernvarme [MWh] ²	7.986	7.998	9.047

*: Oplysninger fra el-leverandør er ikke tilgængelige ved rapportens afslutning.

Koncernomsætning	2023	2022	2021
Omsætning mio. DDK		1.156	1.078
Ændring		7%	-1%

CO₂-udledning på transport og energiforbrug

I forhold til Teknologisk Instituts årlige CO₂-udledning på transport og energiforbrug kan tallene ses i den efterfølgende tabel for årene 2021-2023 beregnet efter GHG-Protokollen.

¹ I forhold til redegørelsen for 2021 er tallene tilrettet på baggrund af reviderede input data. Data er indhentet fra leverandører.

² Forbruget er ikke graddagekorrigeret.



CO ₂ e-udledning ³	2023	2022	2021
Scope 1 og 3 [ton]:			
CO ₂ e-udl. Instituttets egne biler	174	159	133
Scope 2 og 3 [ton]:			
CO ₂ e-udl. Varme (fjernvarme og fyringsolie)	928	925	1.049
CO ₂ e-udl. el (el-deklaration)	4.458	4.450	4.624
CO ₂ e-udl. biler (privatbiler i arbejdsmedfører, se note 1)	436	434	366
CO ₂ e-udl. fly (oplysninger fra rejseleverandør, se note 2)	506	474	14
I alt skønnet CO₂e-udledning for oplyste kategorier	6.502	6.442	6.186

Note 1: I 2023 er datagrundlaget for kørsel i privatbiler i arbejdsmedfører blevet forbedret, sådan at der nu skelnes mellem elbiler, benzinbiler og dieslbiler i opgørelsen. Tidligere blev det antaget, at alle kørte kilometer var foretaget i benzinbiler. Opgørelsen for 2023 viser, at 17% af de kørte kilometer er foretaget i elbiler, 44% i benzinbiler og 39% i dieslbiler. Der blevet kørt ca. 230.000 km mere i 2023 end i 2022.

Note 2: Flyrejseafregningerne er opgjort forskelligt for 2021 i forhold til 2022 og 2023. I 2021 blev kun rejser, der var bestilt gennem instituttets daværende rejseleverandør, oplyst, og der var et betydelig mørketal, da kun en delmængde af rejserne blev bestilt gennem rejseleverandøren. Metoden til opgørelse af flyrejser er derfor blevet forbedret for 2022 og 2023, hvor alle flyrejser med afregninger til destinationer i udlandet, som formodes foretaget med fly, er blevet inkluderet. Beregningerne er foretaget på basis af en luftafstand fra CPH til hovedlufthavnene i de pågældende rejselande.

Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut kommer i 2024 til at arbejde videre med de igangsatte klima- og miljøtiltag, herunder også den fornyede ISO 14001-miljøledelsecertificering. Vi vil arbejde videre med at gennemgå de mange laboratoriefaciliteter på Teknologisk Institut, med henblik på at reducere energiforbruget.

Teknologisk Institut forventer også fortsat at arbejde med emissionsreduktionsmål og tilhørende materiale, der inden december 2024 skal indleveres til godkendelse hos SBTi.

³ Udledningen er bestemt i henhold til Green House Gas (GHG) Protokollen



I 2024 vil vi have fokus på at kommunikere vores ESG-aktiviteter internt på Institutts Intranet, og eksternt på Institutts hjemmeside, så både medarbejdere og interessenter kan følge Institutts arbejde med samfundsansvar og reduktion af miljø- og klimapåvirkninger.

Sociale forhold og medarbejderforhold

Teknologisk Instituts medarbejdere er afgørende for Institutts forretning og kernen i Institutts aktiviteter. Teknologisk Institut stræber efter at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere trives, og der lægges stor vægt på at skabe et udviklende, fleksibelt samt sundt og sikkert arbejdsmiljø. Teknologisk Instituts etiske retningslinjer indeholder flere punkter med fokus på netop medarbejderforhold og sociale forhold generelt.

Teknologisk Institut lægger vægt på et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt på at sikre, at arbejdstid og løn overholder lokal lovgivning. Disse principper er udmøntet i en egentlig arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik gældende for Teknologisk Institut.

Teknologisk Institut accepterer ikke diskrimination på arbejdspladsen, ligesom Instituttet i forbindelse med rekruttering ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering og politisk overbevisning.

Nøgletal for medarbejderforhold

Nøgletal vedrørende medarbejderforhold	2023	2022	2021
Fuldtidsarbejdsstyrke [FTE]	1066,6	999,2	942,9
Kønsdiversitet [%]			
Kvinder	38	37	37
Mænd	62	63	63
Kønsdiversitet for ledelseslag [%]			
Kvinder	33	34	35
Mænd	67	66	65
Medarbejderomsætningshastighed [%]	11,5	13	14,2
Sygefravær [%]	2,7	3	2,1
Arbejdsulykker	15	15	16



Tabelforklaringer:

FTE: Data vedrørende årsværk er trukket fra HR-system og opgjort pr. 31-12 for fastansatte medarbejdere.

Kønsdiversitet: Data omfattende køn er trukket fra HR-system, hvor køn indtastes ifm. ansættelse. Procenten beregnes som antal kvinder/medarbejdere i alt samt antal mænd/medarbejdere i alt.

Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag: Data vedrørende ledelseslag (satsgruppe: 01, 11, 15, 21) er trukket fra Institutets HR-system, hvor hver medarbejder er registreret med en satsgruppe (karriereniveau). For denne gruppe trækkes ligeledes køn indtastet ifm. ansættelse. Procenten beregnes som antal kvindelige ledere/ledelseslag i alt samt antal mandlige ledere/ledelseslag i alt.

Medarbejderomsætningshastighed: Beregnes som antal fratrådte i forhold til primo året fratrukket fratrådte den pågældende måned. Antal fratrådte/Medarbejdere primo januar.

Sygefravær: Medarbejdere taster fravær (sygdom, arbejdsulykke) på deres timesedler. Data overføres til lønsystemet. Fravær beregnes på kalenderdage i forhold til arbejdstid.

Arbejdsulykker: Hvis en medarbejder kommer til skade og har sygefravær, skal skaden indberettes som en arbejdsulykke. Medarbejderen kontakter divisionens arbejdsmiljørepræsentant og sammen udfyldes en blanket om arbejdsulykken. Herefter indberettes arbejdsulykken til Arbejdstilsynet samt til forsikringen.

Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer en positiv udvikling i arbejdet med social ansvarlighed og medarbejderforhold.

Det vil i 2023 være et forøget fokus på risikovurdering inden nye typer af laboratorieundersøgelser igangsættes.

Diversitet

§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer

Det fremgår af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut ikke accepterer diskrimination på arbejdspladsen, ligesom Institutet i forbindelse med rekruttering altid ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn og øvrige forhold. Disse principper er bl.a. udmøntet i Teknologisk Instituts personalepolitik.



Teknologisk Institut har desuden en diversitets- og kønspolitik, som beskriver, hvordan Instituttet behandler alle medarbejdere lige og uafhængigt af køn i alle aspekter af ansættelsen.

Handlinger og målsætninger for ligebehandling

Det er Institutrets ambition, at Institutrets ledelse – samlet set – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Dette gælder også for Institutrets bestyrelse.

Teknologisk Institut har fokus på at sikre ligebehandling af medarbejdere i hele ansættelsesforløbet og under ansættelsen. Dette håndhæves ved, at der i Institutrets jobopslag er 2-3 medarbejdere, der læser ansøgningerne igennem og udvælger kandidater til samtale. Der er en fast proces i forhold til afklaring af kompetencer og udvælgelse. Efter ansættelsen er der opfølgning både ledelsesmæssigt og fra HR på hver enkelt kandidat.

Det er Teknologisk Instituts ambition at sikre adgang til de bedst kvalificerede kandidater under hensyn til, at der også er en afbalanceret medarbejdersammensætning. Dette gøres gennem en række employer branding aktiviteter målrettet relevante, potentielle medarbejdergrupper.

For at understøtte ligebehandling arbejder Teknologisk Institut med at italesætte det gode og diverse samarbejde. Dette gøres også konkret i forbindelse med rekruttering af nye ledere, i uddannelsessammenhæng og i forbindelse med alle øvrige aspekter af ansættelsesforholdet på Instituttet.

Balanceret kønsdiversitet

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd generelt på Teknologisk Institut var i 2023 på 38%/62%. Denne medarbejderfordeling svarer stort set til den fordeling, der har været på Instituttet de seneste år. Fordelingen anses som tilfredsstillende, idet den afspejler den fordeling, der er af medarbejdere på markedet for højt kvalificerede specialister inden for Institutrets primære fag- og kompetenceområder.

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd i det samlede ledelseslag (teamledere, chefer og direktører) var i 2023 33% / 67%. Med kønsfordelingen i 2023 har Instituttet et fortsat fokus på, at diversitet og kønsfordelingen i Teknologisk Instituts generelle ledelseslag skal afspejle den generelle kønssammensætning i Institutrets medarbejdergruppe. Teknologisk Instituts ledelse vil således fortsætte arbejdet med at fremme fokus på diversitet og lige kønsfordeling i ledelseslagene.

Talentprogrammet har været afholdt i 2023. Kønssammensætningen var på 36% kvinder og 64% mænd. Andelen af kvinder på talentholdet var således tæt på den gennemsnitlige kønsdiversitet på Teknologisk Institut. Kønsdiversitet på Talentprogrammet vil fortsat være et fokusområde.



Instituttets bestyrelse består af 7 eksterne valgte medlemmer (eks. medarbejdervalgte). Her er fordelingen 28,5% kvinder og 71,5% mænd. Frem til 2028 er målet, at bestyrelsen opnår en kønssammensætning på 30% kvinder og 70% mænd.

Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Instituts ledelse vil fortsætte arbejdet med at fremme fokus på diversitet og lige kønsfordeling i ledelseslagene. Dette sker bl.a. ved fokus på kønssammensætningen på Teknologisk Instituts årlige talentprogrammer og ved et øget fokus på diversitet i forbindelse med rekruttering og kompetenceudviklingsaktiviteter.



Corporate Governance – Teknologi for en bedre fremtid

Teknologisk Institut arbejder efter Institutts etiske retningslinjer, der indeholder bestemmelser om, hvordan Teknologisk Institut ønsker at drive virksomhed på ansvarlig vis med respekt for menneskelig værdighed og i overensstemmelse med Teknologisk Instituts visioner og værdier.

Institutts processer går hånd i hånd med vores værdier:

1. Ekspertise og ansvarlighed: Vi sikrer ansvarlig ledelse og rapportering, der bygger på vores avancerede viden og praktiske erfaring med fokus på at opfylde relevante lovgivningsmæssige krav og etiske standarder.
2. Resultatskabende og gennemsigtighed: Vi forpligter os til at levere resultatskabende løsninger, samtidig med at vi sikrer åbenhed og transparens i vores rapportering og beslutningsprocesser.
3. Integritet og uafhængighed: Vi indgår åbent og engageret i samarbejdsrelationer med fokus på vores troværdighed, der hviler på redelighed, transparens og uafhængighed i vores beslutningsprocesser.
4. Banebrydende vidensspredning: Vi bringer morgendagens teknologi i anvendelse, udbreder denne til kunder og samarbejdspartnere samtidig med, at vi sætter retningen for anvendelse af teknologi i dansk erhvervsliv.

Respekt for menneskerettigheder

Det følger eksplicit af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder og ikke er skyldig i brud på disse. Det følger også af retningslinjerne, at Teknologisk Institut ikke accepterer tvangsarbejde og børnearbejde. Ligesom det af retningslinjerne fremgår, at Teknologisk Institut ikke accepterer, at medarbejdere straffes fysisk eller psykisk, samt at medarbejderne har ret til at organisere sig.

Indsats

Alle indkøb foretaget af Teknologisk Institut sker under hensyntagen til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut har både høje forventninger og krav til leverandørerne, uanset vi endnu ikke automatisk undersøger alle i detaljer. Vi tager naturligvis udgangspunkt i, at leverandører overholder alle gængse og anerkendte principper, og støder vi i den forbindelse på forhold, som ikke er i orden, vil vi tage samarbejdet op til overvejelse. Teknologisk Institut forventer desuden, at leverandører – og disses underleverandører - i hele aftaleperioden overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer.



Generelt set arbejder Teknologisk Institut løbende med at sikre et velfungerende kontrolmiljø. Alle indkøb kræver således bl.a. godkendelse fra chef og/eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

Resultater

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2023, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt kontrakter i 2023 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder eller forbuddet mod tvangsarbejde, børnearbejde eller forsøg herpå.

Det vurderes ligeledes, at mulighederne for overtrædelse af menneskerettigheder uden for leverandørområdet er på et meget lavt niveau, og Teknologisk Institut har heller ikke konstateret overtrædelse af menneskerettigheder eller forbuddet mod tvangsarbejde eller børnearbejde.



Bekæmpelse af korruption og bestikkelse

I Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, er det udtrykkeligt anført, at Institutet ikke accepterer korruption, afpresning eller bestikkelse.

Endvidere er Teknologisk Institut som GTS-institut funderet på et krav om uvildighed og upartiskhed både i forhold til kunder og samarbejdspartnere.

Indsatser

For at udelukke korruption og sikre Teknologisk Instituts uvildighed og upartiskhed i alle henseender har Teknologisk Institut implementeret og instrueret medarbejdere på alle niveauer i uvildighed som et grundlæggende fundament for Teknologisk Instituts virke. Dette sker bl.a. i forbindelse med motivations- og målsamtaler, i rekrutteringsforløb, onboardingforløb, introduktionsprogrammer, kursusaktiviteter og øvrige interne arrangementer. Alle indkøb kræver godkendelse fra chef og/eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

Resultater

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2023, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2023 begrundet i leverandørens anvendelse af korruption eller bestikkelse – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut heller ikke konstateret korruption eller bestikkelse i 2023.

Teknologisk Institut har haft fokus på bestikkelse og korruption blandt leverandører siden 2019, idet der har været offentliggjort sager om korruption og bestikkelse blandt større leverandører i andre virksomheder. Det øgede fokus har fortsat ikke givet anledning til at opsiges eller udelukke leverandører, og den generelle vurdering er, at mulighederne for korruption og bestikkelse blandt leverandører fortsat er på et meget lavt niveau.

Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer uændret fokus på menneskerettigheder.

Teknologisk Institut forventer uændret fokus på arbejdet med transparens, herunder whistleblowerordning og antikorrupsionspolitik.



Væsentligste risici

De væsentligste risici forbundet med Teknologisk Instituts forretningsaktiviteter i forhold til ansvaret for miljø- og samfundsforhold er, at medarbejderne kommer til at tilsidesætte Instituttets politikker. Dette kan fx skyldes manglende viden eller uopmærksomhed. Teknologisk Institut søger at minimere denne risiko via løbende information. Informationen er i 2023 blevet lettere tilgængelig på Teknologisk Instituts intranetside, hvor ESG samt klima- og miljøforhold har fået en fast plads. Yderligere er der i 2023 udsendt en række artikler på intranettet med forskellige fokuspunkter inden for emnerne.

En stor del af Teknologisk Instituts arbejdspladser er almindelige kontorarbejdspladser. Risikoen for arbejdsulykker – og særligt alvorlige arbejdsulykker – er derfor på dette område generelt meget begrænset.

Risikoen for arbejdsulykker findes særligt i Instituttets laboratorier – herunder særligt i dem, hvor der arbejdes med kemikalier, mekaniske prøvninger eller industrielle processer. Denne risiko minimerer Teknologisk Institut ved sikre, at alle medarbejdere, der har sin gang på et laboratorium, arbejder i henhold til tilpassede sikkerhedsprocedurer og modtager den nødvendige instruktion og overvågning, inden der gives adgang til et laboratorium. Sikkerhedsprocedurerne bliver løbende opdaterede og overvåges gennem regelmæssige arbejdsmiljørundgange. En gang årligt besøger Arbejdsmiljøorganisationen alle Teknologisk Instituts arbejdsmiljøgrupper, som omfatter alle laboratorier og kontormiljøer. I den forbindelse gennemgås kemikalierregistrering, APV, ulykkesregistrering mv., og der foretages samtidigt en fysisk rundgang i laboratorier og kontorer. I løbet af 2023 har Teknologisk Institut implementeret et nyt og mere brugervenligt kemikalierregistreringsystem, lige som kemikalieagenterne i alle Instituttets laboratorier deltager i den kemikaliespecifikke del af arbejdsmiljømøderne.

Instituttet har fortsat uforandret fokus på at forebygge arbejdsulykker, fx ved løbende registrering af alle nærved-ulykker og potentielt farlige arbejdsrutiner eller fysiske indretninger, som ikke har givet anledning til uheld, men hvor risikoen kunne reduceres eller fjernes ved at tilrettelægge arbejdet eller indrette de fysiske rammer mere hensigtsmæssigt. Dette er sket, for at Instituttet kan lære af potentielle ulykker og forebygge dem, inden de sker. Der er i 2023 registreret 52 nærved-ulykker, som også omfatter observationer af processer, hændelser eller fysisk indretning. Den lovpligtige APV-undersøgelse er gennemført i 2023. APV'ens resultater er screenet, og arbejdsmiljøorganisationen har påbegyndt arbejdet med at udarbejde APV-handlingsplaner. I forhold til tidligere undersøgelser er der konstateret ikke væsentlige ændringer eller særlige behov for ændringer.

Langt de fleste indkøb, der foretages på Teknologisk Institut, foretages hos danske og nordiske leverandører (85%), eller hos leverandører i Europa (13%). Kun en mindre del (1%) foretages hos leverandører uden for Europa og Nordamerika, hvor manglende respekt for menneskerettigheder er mere udbredt. Overordnet set må risikoen for manglende respekt for menneskerettigheder hos Teknologisk Instituts leverandører derfor betragtes som begrænset.



For så vidt angår de – relativt få - indkøb, som Teknologisk Institut foretager hos leverandører i lande, hvor manglende respekt for menneskerettigheder er mere udbredt, vil der altid være en risiko for manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko fx gennem opsigelsesadgang i kontrakterne. I forbindelse med krigen mellem Rusland og Ukraine har Teknologisk Institut indstillet alt samarbejde med og leverancer til Rusland og Belarus.



TEKNOLOGISK
INSTITUT