

Samfundsansvar 2019



TEKNOLOGISK
INSTITUT



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Samfundsansvar 2019



Udarbejdet af:

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

Februar 2020



Indholdsfortegnelse

1.	Teknologisk Instituts forretningsmodel og strategiske CSR-mål	4
1.1.	Teknologisk Instituts forretningsmodel	4
1.2.	Strategiske CSR-mål.....	4
2.	Miljø, herunder klimapåvirkning ved instituttets aktiviteter	8
2.1.	Relevante politikker	8
2.2.	Implementering	8
2.3.	Risikovurdering	9
2.4.	Ikke-finansielle KPI'er	9
2.5.	Vurdering af årets resultater	10
3.	Sociale forhold og medarbejderforhold	12
3.1.	Relevante politikker	12
3.2.	Implementering internt	12
3.3.	Risikovurdering	13
3.4.	Ikke-finansielle KPI'er	14
3.5.	Vurdering af årets resultater	14
4.	Respekt for menneskerettigheder	15
4.1.	Relevante politikker	15
4.2.	Implementering	15
4.3.	Risikovurdering	15
4.4.	Ikke-finansielle KPI'er	15
4.5.	Vurdering af årets resultater	16
5.	Antikorruption og bestikkelse.....	17
5.1.	Relevante politikker	17
5.2.	Implementering	17
5.3.	Risikovurdering	17
5.4.	Ikke-finansielle KPI'er	17
5.5.	Vurdering af årets resultater	18
6.	§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	19
6.1.	Relevante politikker	19
6.2.	Implementering	19
6.3.	Målsætning	19
6.4.	Resultater	19

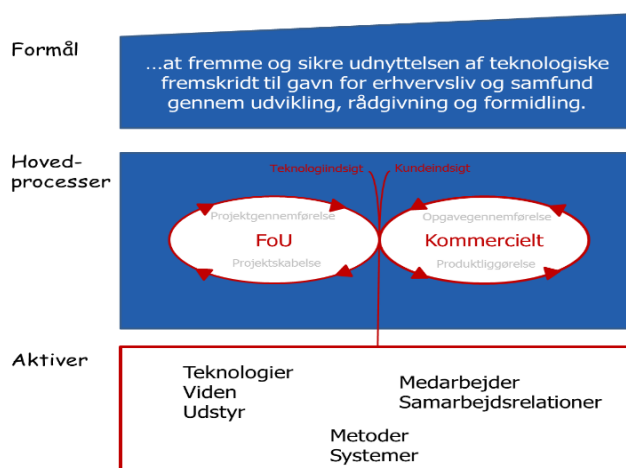


1. Teknologisk Instituts forretningsmodel og strategiske CSR-mål

1.1. Teknologisk Instituts forretningsmodel

Teknologisk Institut er en selvejende, almennyttig institution, som har til formål at fremme og sikre udnyttelsen af teknologiske fremskridt til gavn for erhvervsliv og samfund gennem udvikling, rådgivning, infrastruktur og formidling.

Teknologisk Institut opfylder sit formål ved at udvikle ny viden gennem forsknings- og udviklingsaktiviteter, som omsættes til teknologiske serviceydelser og stilles til rådighed på markedsvilkår.



Formålet fremmes ved, at Teknologisk Institut:

- sikrer et tæt samspil med erhvervslivet baseret på indsigt, transparens, uvildighed og ekspertise
- råder over de nyeste, højteknologiske faciliteter, udstyr og viden
- sikrer sin position som en attraktiv udviklingspartner ved et tæt samarbejde med førende videninstitutioner og virksomheder, både store og små og mellemstore
- agerer internationalt ved at deltage aktivt som den danske del af den europæiske forsknings- og udviklingsindsats.

Dette danner grundlaget for, at Teknologisk Institut vedvarende kan stille den fysiske og kompetencemæssige teknologiske infrastruktur og specialistviden til rådighed for kunderne i mødet med udfordringerne i den globale konkurrence.

Teknologisk Instituts aktiviteter udføres primært inden for områderne: byggeri og anlæg; produktion og innovation; life science; materialer; fødevarer- og landbrugsproduktion samt energi og klima.

1.2. Strategiske CSR-mål

Teknologisk Institut har siden sin start for mere end 100 år siden leveret forsknings- og teknologiydelser til en stor del af de danske virksomheder – store såvel som små. Den brede kontakt til virksomheder har gjort, at det altid har været naturligt for Teknologisk Institut at påtage sig et samfundsansvar – både



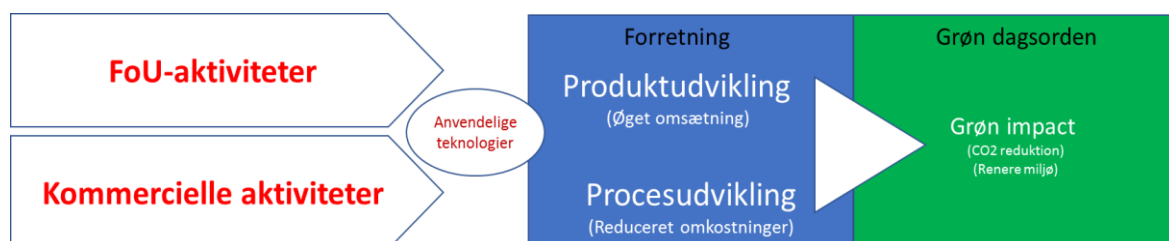
internt i instituttets drift og eksternt i de forsknings- og teknologiydelser som Teknologisk Institut leverer til kunder og samarbejdspartnere.

Internt ønsker Teknologisk Institut at leve op til sit samfundsansvar ved fokus på en bæredygtig forretningsdrift og ved at integrere sociale, miljømæssige og etiske overvejelser i relevante forretningsprocesser.

I forhold til eksterne aktører ønsker Teknologisk Institut at leve op til sit samfundsansvar ved at tilbyde forsknings- og teknologiydelser, der er baseret på den nyeste viden om bæredygtighed i bred forstand. Teknologisk Institut ønsker således at være den foretrukne aktør til at hjælpe danske og udenlandske virksomheder i deres arbejde med at gøre deres egne produkter og ydelser mere bæredygtige.

I den eksterne relation til Teknologisk Instituts kunder og samarbejdspartnere er det afgørende, at Teknologisk Institut har førende specialister inden for bæredygtig forskning og udvikling og tilbyder de nyeste og mest banebrydende forsknings- og teknologiydelser inden for en række områder.

I den eksterne relation til Teknologisk Instituts kunder lægger instituttet særlig vægt på, at instituttet over for kunder udvikler og anvender teknologier, der dels har en positiv betydning for kundens forretning i form af øget omsætning eller reducerede omkostninger, dels har en positiv betydning for kundens "grønne dagsorden" i form af eksempelvis reduceret CO₂-udledning eller renere miljø.



Det er en integreret del af Teknologisk Instituts strategiske CSR-mål at bidrage til at opfylde og fremme FN's verdensmål for bæredygtig udvikling.

Teknologisk Institut benytter derfor FN's verdensmål som pejlemærke for instituttets strategiske CSR-mål.

For at nå CSR-målene arbejder instituttet løbende med FN's verdensmål samt de strategiske delmål.

I 2019 har Teknologisk Institut bl.a. sat verdensmål på alle instituttets nye og igangværende forskningsprojekter siden 2016 – i alt over 1.800 projekter. Det er dermed muligt at se hvilke af FN's verdensmål, som hvert enkelt projekt bidrager til.



Endvidere er det i 2019 blevet gjort obligatorisk i opgavesystemet at angive hvilke verdensmål, som alle nyoprettede projekter bidrager til. Dette er gjort for i højere grad at kunne synliggøre instituttets bidrag til opfyldelse af verdensmålene – både internt overfor medarbejderne og eksternt over for kunder og samarbejdspartnere.

En opgørelse for 2019 af Teknologisk Instituts forsknings- og udviklingsprojekters omsætning fordelt på FN's verdensmål viser nogle klare præferencer:

Forsknings-og udviklingsprojekter - omsætning 2019



Opgørelsen viser, at Teknologisk Institut i 2019 i forsknings- og udviklingsprojekter primært bidrager til følgende af FN's verdensmål:

1. Ansvarligt forbrug og produktion (verdensmål 12)
2. Industri, innovation og infrastruktur (verdensmål 9)
3. Anstændige jobs og økonomisk vækst (verdensmål 8)
4. Bæredygtig energi (verdensmål 7)
5. Stop sult (verdensmål 2)

En tilsvarende opgørelse for 2019 af Teknologisk Instituts resultatkontrakt-projekters omsætning fordelt på FN's verdensmål viser næsten tilsvarende præferencer:



Resultatkontraktprojekter- omsætning 2019



Opgørelsen viser, at Teknologisk Institut bidrager til de samme af FN's verdensmål i resultatkontraktprojekter – dog er bidraget til verdensmål 2 – Stop sult lidt mindre. I stedet er der øget fokus på verdensmål 13 og 11, der vedrører henholdsvis Klimaindsats og Bæredygtige byer og lokalsamfund.

Forsknings- og udviklingsprojekter og resultatkontraktprojekter udgjorde i 2019 samlet set 34% af Teknologisk Instituts omsætning.



2. Miljø, herunder klimapåvirkning ved instituttets aktiviteter

2.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut ønsker at bidrage til udvikling af et bæredygtigt samfund. Teknologisk Instituts fokus gælder dels i forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter, dels eksternt i forhold til at understøtte en bæredygtig forskning og udvikling i erhvervslivet i Danmark og udlandet.

Dette er direkte udtrykt i Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct), der fastsætter, at Teknologisk Institut støtter forebyggende miljøtiltag, fremmer større miljømæssig ansvarlighed samt støtter udvikling og spredning af miljøvenlige former for teknologi.

Tilsvarende fremgår det af Teknologisk Instituts miljøpolitik, at Teknologisk Institut ønsker at begrænse instituttets miljøbelastning og energi- og ressourceforbrug samt integrere miljøhensyn i instituttets forretningsprocesser. Ligeledes fremgår det, at instituttet har en ambition om at være førende inden for forskning og udvikling af ny teknologi på miljø- og energiområdet.

2.2. Implementering

I forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter arbejder instituttet løbende med at overvåge og minimere den klimapåvirkning, som instituttets aktiviteter medfører. Teknologisk Institut følger således en række procedurer inden for bl.a. vand- og energiforbrug, affaldssortering og bortskaffelse af farlige kemikalier. Dette betyder bl.a., at der løbende føres en åben dialog med instituttets leverandører med henblik på at sikre, at instituttet kan overholde og optimere instituttets miljøpolitik.

Tilsvarende opfordrer Teknologisk Institut sine medarbejdere til i videst muligt omfang at anvende videokonferencer og Skypemøder som erstatning for fysiske møder for derved at begrænse antallet af rejser i Danmark og udlandet, således at CO₂-udledningen begrænses.

I forhold til Teknologisk Instituts eksterne aktiviteter arbejder Teknologisk Institut løbende med at udvikle og understøtte bæredygtig forskning og udvikling til erhvervslivet. Dette har ført til, at Teknologisk Institut har opbygget så stor viden og så mange faciliteter, at instituttet i dag må anses som førende inden for en række miljøområder, herunder vedvarende energi; naturlige kølemidler; energitekniske og industrielle målinger; CO₂-reduceret beton; vandteknologiske løsninger, der sikrer klimaneutral og effektiv rensning af drikke- og spildevand; ren luft-løsninger; plast-reduktion og genanvendelse i emballage; metal 3D-print, der begrænser affald og spild i fremstillingsprocesser; anti fouling coatings, som forbedrer miljøforhold; robotteknologi, der øger effektivitet og kvalitet og begrænser ressourceforbrug, etc.

For hele tiden at være på forkant med virksomhedernes fremtidige behov er der i 2019 gennemført en analyse af FN'S 17 verdensmål i danske virksomheder. Analysen viser, at 46 procent af virksomhederne har end ikke hørt om de 17 Verdensmål. Den nærliggende forklaring er, at der er langt fra virksomhedernes hverdag til Verdensmålenes dagsorden, som er formuleret som overordnede generelle mål, som kan være vanskelige at oversætte til virksomhedernes hverdag. Mange danske virksomheder arbejder



bevidst med både miljømæssige og sociale målsætninger uden, at der sker en kobling til Verdensmålene. Analysen viser, at der er en klar rolle for Institutet i forhold til at udvikle ny viden, der understøtter danske virksomheder i koblingen mellem bæredygtighed, teknologi, udvikling og vækst.

2.3. Risikovurdering

I forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter er den største risiko, at miljøpolitikken ikke bliver fulgt, og at medarbejdere kommer til at glemme eller tilsidesætte politikken. Dette kan skyldes manglende viden, uopmærksomhed eller blot at tingene går for stærkt. Teknologisk Institut søger at minimere denne risiko via løbende information, dialog, instrukser og procedurer til medarbejdere, der arbejder med særligt miljøfølsomme områder, herunder med farlige kemikalier.

For andre områder end de særligt miljøfølsomme, er det fortsat i høj grad op til den enkelte medarbejder at være miljøbevidst.

For at øge medarbejdernes fokus på FN's verdensmål, herunder verdensmål vedrørende miljø og klima, har Teknologisk Institut siden 2018 haft FN's verdensmål med som en væsentlig del den MTU-undersøgelse, som alle medarbejdere deltager i hvert andet år.

Fokus på FN's verdensmål hos medarbejderne øges endvidere ved, at verdensmålene er blevet tilføjet i Teknologisk Instituts interne opgavesystem. Dette betyder, at medarbejderne i forbindelse med oprettelse af henholdsvis nye forskningsprojekter og kommercielle opgaver altid skal oplyse, hvilke verdensmål det konkrete projekt bidrager til at understøtte.

I forhold til Teknologisk Instituts eksterne aktiviteter med at understøtte erhvervslivets bæredygtige forskning og udvikling er risikoen primært, at instituttet yder specifik rådgivning, der indebærer, at de rådgivne virksomheder uforudset påvirker den grønne dagsorden negativt. Denne risiko søges begrænset ved interne procedurer og kontroller, der sikrer, at alle resultater, som tilgår kunder og samarbejdspartnere, altid er korrekte og i overensstemmelse med den seneste viden og forskning på området.

Manglende finansiering – fra offentlige eller private aktører – til at gennemføre vigtige og relevante forskningsprojekter inden for miljø og klima, kan ligeledes betragtes som en risiko. For at begrænse denne risiko arbejder Teknologisk Institut løbende på at øge fokus på forskningsprojekter inden for miljø og klima, som Teknologisk Institut har behov for finansiering til at gennemføre. Dette gøres gennem forskellige kanaler og platforme både over for private og offentlige aktører.

2.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut anvender ikke KPI'er vedrørende miljø og klima i forhold til instituttets interne aktiviteter. I forbindelse med renovering og ombygning af instituttets bygninger bliver miljø- og klimavenlige alternativer dog altid prioriteret højt.



I forhold til Teknologisk Instituts eksterne aktiviteter med at udvikle og understøtte bæredygtig forskning og udvikling til erhvervslivet er nedennævnte KPI'er opgjort.

	2016	2017	2018	2019
Resultatkontrakt-projekter				
<i>Miljø og Klima indsats</i>	46%	53%	56%	44%
Forsknings- og udviklings projekter				
<i>Miljø og Klima indsats</i>	52%	47%	48%	50%

Note: Miljø og Klima indsats er defineret som værende bidrag til følgende 6 verdensmål:

Rent Vand og Sanitet; Bæredygtig Energi; Ansvarligt Forbrug og Produktion; Klimaindsats; Livet I Have og Livet På Land, og er opgjort som Teknologisk Instituts andel af egenproduktion med impact på miljø og klima.

2.5. Vurdering af årets resultater

I forhold til de interne aktiviteter har der i 2019 været nedsat et særligt CSR-udvalg, der har haft fokus på bæredygtighed og samfundsansvar i forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter. Formålet med udvalget har været at udarbejde en prioritering af de interne aktiviteter, som er relevante i forhold til at gøre dagligdagen på instituttet mere bæredygtig.

Medarbejdernes kørsel blev i 2019 et af fokuspunkterne – ikke bare i form af kørsel til og fra arbejde, men særligt i forhold til kørsel i arbejdssammenhæng mellem instituttets forskellige lokationer på tværs af Danmark. Teknologisk Institut deltog derfor i 2019 sammen med FDM i afprøvningen af en såkaldt samkørsels-app, som har til formål at begrænse biltrafikken via samkørsel. Samkørsels-app'en forventes implementeret primo 2020.

Madspild blev ligeledes sat på dagsorden i 2019. Ved det afholdte udbud i 2019 af Teknologisk Instituts kantinedrift i henholdsvis Taastrup og Aarhus blev der derfor også sat fokus på reduktion af madspild. Teknologisk Institut forventer som følge heraf en begrænsning af madspildet på instituttet.

I forhold til de eksterne aktiviteter har der i 2019 været øget og mere struktureret fokus på, hvordan Teknologisk Institut bidrager til FN's verdensmål, herunder verdensmålene vedrørende miljø og klima. Dette er bl.a. sket ved, at instituttet i 2019 har arbejdet med et stort egenfinansieret projekt, der bl.a. har til formål at afdække danske virksomheders brug af FN's verdensmål, og med synliggørelse af Teknologisk Instituts bæredygtige profil i forhold til danske virksomheder.

Som nævnt tidligere er verdensmålene ligeledes blevet indføjret i instituttets interne opgavesystem, således at nye forskningsprojekter ikke kan oprettes uden, at der er taget stilling til, hvorledes hvert enkelt projekt påvirker FN's verdensmål.

Disse særlige tiltag har øget fokus på Teknologisk Instituts bidrag til udvikling af et bæredygtigt samfund. Dette er til en vis grad slået igennem i forhold til de projekter, som Teknologisk Institut deltager i indenfor miljø og klima. Omfanget af forsknings- og udviklingsprojekter inden for miljø og klima, som Teknologisk Institut har deltaget i, er således steget til 50% i 2019 mod 48% i 2018. Mængden af resultatkontrakt-projekter inden for miljø og klima, er derimod faldet fra 56% i 2018 til 44% i 2019. Faldet er dels begrundet i en væsentlig lavere omsætning på resultatkontrakt-projekter fra 2018 til 2019, dels i at verdens-



målet "Livet i havene" er faldet fra 6% til 1%. Samtidig er verdensmål 9 "Industri, Innovation og Infrastruktur" steget tilsvarende, men dette verdensmål indgår ikke i opgørelsen af miljø- og klimaindsatsen. Det samlede resultat anses derfor som tilfredsstillende.



3. Sociale forhold og medarbejderforhold

3.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut stræber efter at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere trives både fagligt, privat, fysisk og psykisk. Teknologisk Institut lægger derfor stor vægt på at skabe et udviklende, fleksibelt, sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne. Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct) indeholder flere punkter med fokus på netop medarbejderforhold og sociale forhold generelt.

Først og fremmest fremgår det udtrykkeligt af de etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut lægger vægt på et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt at sikre at arbejdstid og løn overholder lokal lovgivning. Disse principper er udmøntet i en egentlig arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik gældende for Teknologisk Institut.

Af de etiske retningslinjer fremgår endvidere, at Teknologisk Institut ikke accepterer diskrimination på arbejdspladsen, ligesom instituttet i forbindelse med rekruttering altid ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering og politisk overbevisning.

3.2. Implementering internt

Teknologisk Instituts politikker vedrørende sociale forhold og medarbejderforhold er først og fremmest implementeret i instituttets personalepolitik. Instituttet arbejder endvidere løbende på at sikre instituttets medarbejdere gode forhold. Dette sker ved fokus på bl.a. arbejdsmiljø, udvikling, sundhed og trivsel, men også på sociale samfundsforhold i form af medarbejdersammensætning på instituttet.

I forhold til arbejdsmiljøet arbejder Teknologisk Institut målrettet med information, dialog, arbejdsplads-vurderinger, risikostyring, arbejdsmiljøkoordinering, dokumentation af arbejdsmiljøprocesser, sikkerhedsprocedurer for laboratoriet og andet farligt arbejde, beredskab samt rapportering af ulykker og heraf afledt fravær. Dette gøres for, at Teknologisk Institut løbende kan forbedre arbejdsmiljøindsatsen i samarbejde med instituttets arbejdsmiljøorganisation.

Alle medarbejdere, der skal arbejde på laboratorier eller på andre potentielt farlige områder, gennemgår endvidere en én-til-én-oplæring, herunder en gennemgang af sikkerhedsprocedurerne af den laboratorieansvarlige, inden medarbejderen første gang gives adgang til et laboratorium. Dette gøres for at sikre, at alvorlige arbejdsulykker i videst muligt omfang undgås.

For generelt at sikre en sund arbejdsplads og et 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, holdundervisning, frugtordning, kantineordninger med sund og varieret kost samt stress- og sygdomssamtaler og -forløb. I 2019 har Teknologisk Institut gennemført et særligt sundhedsprojekt for medarbejderne kaldet "Sund i dag". Projektet har givet medarbejderne mulighed for – helt gratis – at deltage i: 1. holdundervisning med professionelle undervisere indenfor bl.a. løb, styrke, smidighed, yoga og meditation; 2. gå-hjem-



møder om fysisk og mental sundhed med professionelle foredragsholdere og 3. sundhedsevents indenfor kost, søvn samt fysisk og mental sundhed.

Endvidere er alle Teknologisk Instituts medarbejdere omfattet af en sundhedsforsikring, der giver medarbejderne hurtig og nem adgang til privathospitaler, speciallæger og andre medicinske specialister, der kan yde hjælp, hvis medarbejderne bliver syge, kommer til skade eller får skavanker. Denne sundhedsforsikring er yderligere blevet udbygget med en særlig sundhedspakke, som bl.a. giver Teknologisk Instituts medarbejdere adgang til en stresshotline, second opinion samt hjælp til at navigere i det offentlige behandlingssystem.

Medarbejdernes trivsel måles i en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) hvert andet år. MTU'ens resultater afstedkommer en række initiativer på både center- og divisionsniveau, som understøtter høj tilfredshed, trivsel og motivation hos medarbejderne på Teknologisk Institut.

Teknologisk Institut arbejder endvidere systematisk med udvikling af medarbejdernes kompetencer som en måde at sikre medarbejdernes trivsel på. Alle medarbejder- og ledergrupper tilbydes derfor en skræddersyet kursuspakke, som giver den enkelte mulighed for at udvikle sig inden for relevante faglige og personlige kompetenceområder.

Teknologisk Institut sikrer ligebehandling af alle medarbejdere uden skelen til køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering eller politisk overbevisning. Dette sikres gennem både valg af kandidater i rekrutteringsprocesser og i forbindelse med udnævnelse af ledere, chefer og direktører. Teknologisk Institut søger således at understøtte ligestilling og diversitet i arbejdsmarkedet igennem instituttets medarbejdersammensætning.

3.3. Risikovurdering

Ved medarbejderforhold er ulykker og sygdom et risikoområde, som er forbundet med store omkostninger for både medarbejderen og Teknologisk Institut som virksomhed.

På Teknologisk Institut findes risikoen for alvorlige ulykker særligt på de af instituttets laboratorier, hvor der arbejdes med farlige kemikalier. Denne risiko har Teknologisk Institut i videst muligt omfang søgt minimeret ved, at alle medarbejdere, der har sin gang på et laboratorium, er undergivet en meget omfattende sikkerhedsprocedure, som bliver udleveret og gennemgået af den laboratorieansvarlige, inden en medarbejder gives adgang til et laboratorium.

Med henblik på at forebygge ulykker på instituttet har der i 2019 været særligt fokus på at registrere alle nærvæd-ulykker. Dette er sket for, at instituttet kan lære af potentielle ulykker og forebygge ulykker inden de sker.

Det er kendt, at der er sammenhæng mellem mistrivsel og risikoen for ulykker, sygdom og stress. For at begrænse denne risiko søger Teknologisk Institut med en række initiativer, som nævnt ovenfor under pkt. 3.2, at sikre medarbejdernes trivsel, sunde livsstil og god balance mellem arbejds- og privatliv.



Den umiddelbare risiko ved en skæv medarbejdersammensætning er ikke stor. Efter Teknologisk Institut vurdering kan mangfoldighed blandt medarbejdere dog fremme dynamik og sammenhængskraft og dermed medvirke til trivsel og arbejdsglæde på Teknologisk Institut.

3.4. Ikke-finansielle KPI'er

Ikke-finansielle KPI'er	2017	2018	2019
Arbejds miljø			
<i>Antal arbejdsulykker</i>	25	6	10
<i>Sygefravær i %</i>	2,0	1,7	1,8
Medarbejdersammensætning			
<i>Antal kvinder/mænd generelt på TI</i>	37 % / 63 %	38 % / 62 %	37 % / 63 %
<i>Antal af kvinder/mænd i chefkredsen</i>	28 % / 72 %	29 % / 71 %	31 % / 69 %
<i>Antal kvinder/mænd i bestyrelsen på TI</i>	14 % / 86 %	22 % / 78 %	22 % / 78 %

3.5. Vurdering af årets resultater

Der har også i 2019 været fokus på at forbedre arbejdsmiljøet på Teknologisk Institut. Uagtet dette er antallet af anmeldte arbejdsskader dog steget en smule fra 6 skader i 2018 til 10 skader i 2019, heraf dog ingen alvorlige. Niveauet for arbejdsskader vurderes fortsat fuldt acceptabelt set i forhold til antallet af medarbejdere på instituttet.

Sygefraværet på Teknologisk Instituts var også i 2019 meget lavt på 1,8%. Dette er en mindre stigning i forhold til året før, hvor sygefraværet var helt nede på 1,7%. Resultatet synes dog fortsat meget flot. Det samlede resultat for arbejdsmiljøet i 2019 vurderes at være særdeles tilfredsstillende.

For så vidt angår medarbejdersammensætningen på Teknologisk Institut ligger fordelingen af kvinder og mænd meget stabilt. Fordelingen af kvinde/mand på Teknologisk Institut udgjorde således 37/63 % i 2019, mens den udgjorde 38/62 % i 2018. Fordelingen af kvinde/mand i chefkredsen indeholdt en lille forbedring, idet fordelingen udgjorde 31/69 % i 2019 mod 29/71 % i 2018. Med 2019-tallene er Teknologisk Institut således kommet nærmere sin ambition om en diversitet og en kønsfordeling i chefkredsen, der afspejler den generelle kønsammensætning i medarbejdergruppen, hvilket er positivt.



4. Respekt for menneskerettigheder

4.1. Relevante politikker

Når Teknologisk Institut arbejder – såvel internt som eksternt - sker det efter et sæt etiske retningslinjer, (Code of Conduct), 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.

Det følger eksplicit af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder og ikke er skyldig i brud på menneskerettigheder. 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.

4.2. Implementering

Alle indkøb foretaget af Teknologisk Institut sker under hensyn til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut vurderer således alle leverandører i forhold til overholdelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde og børnearbejde, og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren - eller ledelsen hos denne - ikke overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut forventer endvidere, 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 på hele instituttet. Alle indkøb kræver således bl.a. godkendelse fra vedkommendes chef eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

4.3. Risikovurdering

Teknologisk Institut foretager hvert år indkøb for et større beløb inden for en række brancher og af og til i lande, hvor manglende respekt for menneskerettigheder er langt mere udbredt end i Danmark. Der vil derfor altid være en latent risiko for, at Teknologisk Instituts leverandører ikke overholder menneskerettighederne. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem kontroller, opsigelsesadgange i kontrakter mv.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en latent risiko for manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem oplæring og kontroller mv. Det vurderes derfor, at risikoen er meget begrænset.

4.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2019, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2019 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde, børnearbejde – eller forsøg herpå.



Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og revisor heller ikke konstateret overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde.

4.5. Vurdering af årets resultater

Teknologisk Institut har ikke opsagt eller udelukket leverandører i 2019 begrundet i overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde, og den generelle vurdering er, at mulighederne for overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde blandt Teknologisk Instituts leverandører fortsat er på et acceptabelt lavt niveau.

Det vurderes endvidere, at mulighederne for overtrædelse af menneskerettigheder uden for leverandørområdet er på et acceptabelt lavt niveau.



5. Antikorrupsion og bestikkelse

5.1. Relevante politikker

I Teknologisk Instituts etiske retningslinjer er det udtrykkeligt anført, at Instituttet ikke accepterer "korruption, herunder afpresning og bestikkelse".

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

5.2. Implementering

Alle indkøb foretaget af Teknologisk Institut sker under hensyn til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut vurderer således alle leverandører i forhold til korruption og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren eller ledelsen hos denne har været involveret i korruption. Teknologisk Institut forventer endvidere, 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 på hele instituttet. Alle indkøb kræver således godkendelse fra vedkommendes chef eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

For at udelukke korruption og sikre Teknologisk Instituts uvildighed og upartiskhed i alle henseender har Teknologisk Institut endvidere implementeret og instrueret medarbejdere på alle niveauer i 'uvildighed' som et væsentligt fundament for Teknologisk Instituts virke. Dette sker bl.a. i forbindelse med motivations- og målsamtaler, i rekrutteringsforløb, onboardingforløb, introduktionsprogrammer, kursusaktiviteter og øvrige interne arrangementer.

5.3. Risikovurdering

Teknologisk Institut foretager hvert år indkøb for et større beløb inden for en række brancher samt af og til i lande, hvor korruption er langt mere udbredt end i Danmark. Der vil derfor altid være en latent risiko for, at leverandører vil forsøge at stille sig selv bedre gennem bestikkelse, returkommission og andre former for korruption. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem kontroller, opsigelsesadgange i kontrakter mv.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en latent risiko for korruption. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem oplæring og kontroller mv. Det vurderes derfor, at risikoen er meget begrænset.

5.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2019, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2019 begrundet i leverandørens anvendelse af korruption – eller forsøg herpå.



Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og revisor heller ikke konstateret korrupsion eller bestikkelse i 2019.

5.5. Vurdering af årets resultater

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

Det vurderes endvidere, at mulighederne for korrupsion og bestikkelse uden for leverandørområdet er på et acceptabelt lavt niveau.



6. § 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer

6.1. Relevante politikker

Det fremgår af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct), at Teknologisk Institut ikke accepterer diskrimination på arbejdspladsen, ligesom instituttet 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 endvidere en kønspolitik, som beskriver, hvordan instituttet behandler alle medarbejdere lige og uafhængigt af køn i alle aspekter af ansættelsen. Det er endvidere instituttets ambition, at Teknologisk Instituts ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen.

Teknologisk Instituts bestyrelse er ikke omfattet af måltalsforpligtelsen, idet bestyrelsens medlemmer bl.a. er politisk udvalgte og medarbejdervalgte, jf. Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016).

6.2. Implementering

Teknologisk Institut har fokus på at sikre ligebehandling af ansøgere ved ledelsesrekruttering og i forbindelse med de øvrige aspekter af ledelsesansættelse på instituttet.

6.3. Målsætning

Det er Teknologisk Instituttets ambition, at Instituttets ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Denne ambition ønskes i henhold til Teknologisk Instituts kønspolitik senest at være indfriet i 2020.

I 2019 var kønsfordelingen mellem mænd og kvinder på Teknologisk Institut henholdsvis 37 % kvinder og 63 % mænd, mens kønsfordelingen for chefer på Teknologisk Institut ultimo 2019 var 31 % kvinder og 69 % mænd.

Disse tal opfylder således ikke helt målsætning i instituttets kønspolitik, men der er sket et fremskridt i forhold til året før, og målet synes indenfor rækkevidde.

6.4. Resultater

Målsætningen om, at Teknologisk Instituts ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen var ikke indfriet i 2019. Teknologisk Instituts ledelse vil derfor fortsat arbejde på at fremme fokus på en mere ligelig kønssammensætning i ledelseslagene.

Teknologisk Institut har allerede gennem flere år målt på kønssammensætningen på instituttets talentprogram. I 2019 var kønssammensætningen på 45% kvinder og 55% mænd på instituttets Talentprogrammet. Andelen af kvinder på talenthødet oversteg således den gennemsnitlige andel af kvinder på



Teknologisk Institut generelt. Instituttet har således en begrundet forventning om, at instituttets køns-politiske mål snarest vil kunne indfries.



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**