

Samfundsansvar 2020



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Samfundsansvar 2020



Rapporten er en del af ledelsesberetningen i Teknologisk Instituts årsrapport 2020

Udarbejdet af:

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

Januar 2021





Indholdsfortegnelse

1.	Teknologisk Institut - strategiske CSR-mål.....	4
1.1.	Om Teknologisk Institut.....	4
1.2.	Strategiske CSR-mål.....	5
2.	Miljø, herunder klimapåvirkning	8
2.1.	Relevante politikker	8
2.2.	Implementering	8
2.3.	Risikovurdering.....	10
2.4.	Ikke-finansielle KPI'er	10
2.5.	Vurdering af årets resultater	12
3.	Sociale forhold og medarbejderforhold	14
3.1.	Relevante politikker	14
3.2.	Implementering internt	14
3.3.	Risikovurdering.....	16
3.4.	Ikke-finansielle KPI'er	17
3.5.	Vurdering af årets resultater	17
4.	Respekt for menneskerettigheder	19
4.1.	Relevante politikker	19
4.2.	Implementering	19
4.3.	Risikovurdering.....	20
4.4.	Ikke-finansielle KPI'er	21
4.5.	Vurdering af årets resultater	21
5.	Antikorruption og bestikkelse.....	22
5.1.	Relevante politikker	22
5.2.	Implementering	22
5.3.	Risikovurdering.....	23
5.4.	Ikke-finansielle KPI'er	23
5.5.	Vurdering af årets resultater	23
6.	§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	25
6.1.	Relevante politikker	25
6.2.	Implementering	25
6.3.	Målsætning	26
6.4.	Resultater	26



1. Teknologisk Institut - strategiske CSR-mål

1.1. Om Teknologisk Institut

Teknologisk Institut er et dansk tværfagligt forskningsinstitut, der dækker over et bredt spektrum både fagligt og geografisk. Instituttet er selvejende og almennyttigt og har til formål at fremme udnyttelsen af teknologiske fremskridt til gavn for erhvervslivet.

Formålet opfyldes ved at udvikle ny viden gennem forsknings- og udviklingsaktiviteter, som omsættes til teknologiske serviceydelser, der stilles til rådighed for erhvervslivet på markedsvilkår.

Der er over 1.000 ansatte specialister fordelt på fem lokationer i Danmark og i Spanien. Instituttet gennemfører projekter for mere end 10.000 kunder årligt fra 65 forskellige lande.

Institutkets aktiviteter udføres primært inden for områderne: byggeri og anlæg; produktion og innovation; miljøteknologi; materialer; fødevare- og landbrugsproduktion samt energi og klima.

Institutkets kerneværdier er uvildighed, faglig integritet og ekspertise. I alt hvad Instituttet laver, er ekspertise og integritet derfor afgørende, og Instituttet stræber altid efter at skabe værdi for kunder og samarbejdspartnere samtidig med, at samfundet påvirkes positivt gennem bæredygtige fremskridt og teknologier.

Teknologisk Instituts DNA binder medarbejdere sammen på tværs af geografi, sektorer og faglig ekspertise. Institutkets unikke varemærke er en tværfaglig og innovativ tilgang til projekter, og der sættes en ære i at omdanne kunders og samarbejdspartneres visioner og udfordringer til bæredygtige løsninger.



Teknologisk Institut er et af Danmarks syv Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter, de såkaldte GTS-institutter.

1.2. Strategiske CSR-mål

Teknologisk Institut har siden sin start for mere end 100 år siden leveret forsknings- og teknologiudlever 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 teknologiudlever, som Teknologisk Institut leverer til kunder og samarbejdspartnere.

1.2.1. Interne strategiske CSR-mål

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.

Teknologisk Institut har i 2020 nedsat et CSR-udvalg, der har til opgave at udvikle en CSR-strategi, der har særlig fokus på områderne bæredygtighed, menneskerettigheder, medarbejderforhold og transparent ledelse. Udvalget skal endvidere sikre, at CSR-strategien bliver udmøntet i relevante procedurer og vilkår med henblik på at sikre, at CSR-strategien bliver en integreret del af Instituttets forretningsdrift.

Som et led i arbejdet med at udvikle en CSR-strategi inden for bæredygtighed er der indledt et større projekt, der har til formål på sigt at gøre Teknologisk Institut CO₂-neutralt. Projektet indebærer, at der dels skal udarbejdes en baseline for alle Instituttets nuværende CO₂-udledninger, dels at der udvikles en CO₂-managementplan, som skal demonstrere, hvordan Instituttet vil opnå CO₂-reduktion og på sigt CO₂-neutralitet. Projektet vil blive udført med bistand fra en ekstern rådgiver og vil blive udført i henhold til standarden Corporate Accounting and Reporting Standard for GreenHouse Gas Protocol.

Sideløbende med ovennævnte CO₂-projekt er det hensigten, at Instituttet igangsætter mindre projekter, der intuitivt giver reduktioner i Instituttets miljø- og klimapåvirkning. De projekter, der primært er fokus på, er bl.a.: affaldssortering, bæredygtigt drikkevand, madspild, onlinemøder samt samkørsel til forretningsmøder på Instituttets forskellige lokationer i Danmark.

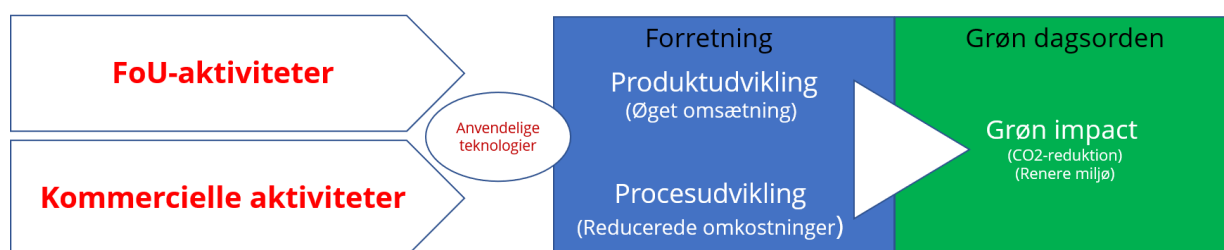
1.2.2. Eksterne strategiske CSR-mål

I forhold til eksterne aktører ønsker Teknologisk Institut at leve op til sit samfundsansvar ved at tilbyde forsknings- og teknologiudlever, 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, ligesom det er vigtigt, at Instituttet kan tilbyde de nyeste og mest banebrydende faciliteter og teknologier inden for bæredygtighed.

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



1.2.3. FN's Verdensmål

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.

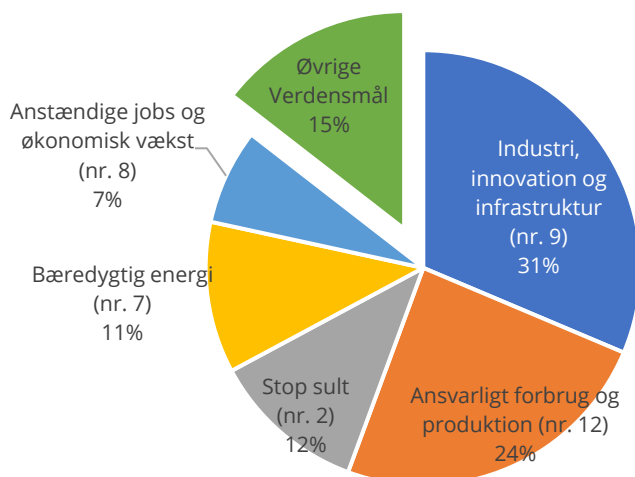
Siden 2019 har Teknologisk Institut bl.a. vurderet FN's verdensmål i forhold til alle Instituttets nye og igangværende forsknings- og udviklingsprojekter – i alt over 1.800 projekter. Det er dermed muligt at se hvilke af FN's verdensmål, som hvert enkelt projekt bidrager til.

Endvidere er det i Instituttets interne opgavesystem blevet gjort obligatorisk at angive hvilke af FN's 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 over for medarbejderne og eksternt over for kunder og samarbejdspartnere.

En opgørelse for 2020 over Teknologisk Instituts forsknings- og udviklingsprojekters omsætning fordelt på FN's verdensmål viser nogle klare præferencer:



Forsknings- og udviklingsprojekter (inkl. resultatkontraktprojekter) - omsætning 2020



Verdensmål	Omsætning 2020 (mio.kr.)	Samlet FoU-indsats (procent)
Industri, innovation og infrastruktur (nr. 9)	106	31
Ansvarlig forbrug of produktion (nr. 12)	82	24
Stop sult (nr. 2)	39	12
Bæredygtig energi (nr. 7)	38	11
Anstændige jobs og økonomisk vækst (nr. 8)	24	7
Øvrige verdensmål	49	15
I alt	338	100

Opgørelsen viser, at Teknologisk Institut i 2020 i forsknings- og udviklingsprojekter og -opgaver primært bidrager til følgende af FN's verdensmål:

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

Forsknings- og udviklingsprojekter (inkl. resultatkontraktprojekter) udgjorde i 2020 samlet set 37% af Teknologisk Instituts samlede omsætning.



2. Miljø, herunder klimapåvirkning

2.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut 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 forskning og udvikling i erhvervslivet.

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 anvendelsesorienteret teknologi på miljø- og energiområdet.

2.2. Implementering

2.2.1. Interne aktiviteter

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 og sædvaner inden for bl.a. el-, vand- og varmekonsum, affaldssortering, kemikaliehåndtering og bortskaffelse af farlige kemikalier.



Endvidere bliver indkøbspolitikken løbende forbedret med henblik på at sikre, at Instituttets miljøpolitik overholdes, og at leverandører med en grøn og bæredygtig profil prioriteres, når nye aftaler forhandles. I 2020 underskrev Instituttet bl.a. en aftale med en nordisk miljømærket rengøringsleverandør, der anvender miljøvenlige rengøringsprodukter. Ligeledes tiltrådte Teknologisk Institut i 2020 Charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark.

Instituttet opfordrer løbende – og særligt i 2020 under Covid-19-pandemien - sine medarbejdere til i videst muligt omfang at anvende videokonferencer og Teamsmøder som erstatning for fysiske møder for derved at begrænse antallet af fly-, tog- og bilrejser, således at Instituttets CO₂-udledning begrænses.

2.2.2. Eksterne aktiviteter

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 mange faciliteter og opbygget så megen specialistviden, at Instituttet i dag må anses som førende inden for en række miljøområder.

Som eksempel på nogle af de projekter, hvor Teknologisk Institut i 2020 har bidraget til den bæredygtige udvikling, kan følgende nævnes:

Verdensmål nr. 9 – Industri, innovation og infrastruktur:

Teknologisk Institut har haft en større opgave med at dokumentere, at beton produceret med en nyudviklet cementtype har et reduceret CO₂-aftryk på ca. 30%. Arbejdet har bl.a. bestået i at eftervise, at beton med den nye cementtype har styrke og holdbarhed svarende til traditionelle cementer.

Verdensmål nr. 2 – Stop sult:

Teknologisk Institut har igennem mange år arbejdet med at udvikle både udstyr og nye metoder til at forbedre dyrevelfærden for landsbrugsdyr. Et af projekterne består bl.a. i udvikling af systemer til automatiseret overvågning af de levende dyr på slagterierne. Systemerne reducerer skader på slagtekroppe og tager således både hensyn til dyrevelfærd og begrænsning af madspild.

Verdensmål nr. 12 – Ansvarligt forbrug og produktion:

Instituttet har indledt et længerevarende projekt, der har til formål at gøre det muligt for dansk landbrug og tekstilindustri at producere bæredygtige tekstiler fra dansk dyrket hamp. Målet er at udvikle en metode, som strækker sig fra dyrkning, høst, forarbejdning og ekstraktion af fibre, spinning samt vævning af metervarer. Den globale produktion af tekstil påvirker miljøet negativt i form af et stort forbrug af vand, pesticider og kemikalier. Der er derfor et stort potentielt ved produktion af et bæredygtigt alternativ til bomuld.



2.3. Risikovurdering

2.3.1 Interne aktiviteter

I forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter er den største risiko, at miljøpolitikken ikke bliver fulgt, og at medarbejdere kommer til at tilsidesætte politikken. Dette kan skyldes manglende viden eller uopmærksomhed. 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.

2.3.2 Eksterne aktiviteter

I forhold til Teknologisk Instituts eksterne aktiviteter med at understøtte erhvervslivets bæredygtige forskning og udvikling opstår risikoen primært, såfremt der opstår fejl i Institutets rådgivning, således at de rådgivne virksomheder uforudset påvirker den bæredygtige udvikling negativt. Denne risiko søges begrænset ved et kvalitetssystem med 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.

I forbindelse med projekter, hvor der indgår nye og hidtil ukendte kemikalier eller teknologier, kan der endvidere forekomme uforudsete reaktioner, der kan have en negativ påvirkning. Denne risiko søges begrænset via grundige forudgående teoretiske undersøgelser inden sådanne projekter igangsættes og under gennemførelsen.

2.4. Ikke-finansielle KPI'er

2.4.1 Interne aktiviteter

I forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter er der nedenfor lavet en opregning over det årlige energiforbrug, herunder en opgørelse over hvor stor en del, der består af vedvarende energi, såfremt Teknologisk Instituts energileverandører har kunnet oplyse dette.



EL (KWH)						
	2020	% ændring	2019	% ændring	2018	% ændring
	10.457.512	-3%	10.742.679	2%	10.508.242	0%
Energiandel - grøn energi*						
Vand, vind, sol	32 %		32 %		35 %	
Biomasse	5 %		5 %		35 %	
I alt	37 %		37 %		35 %	
<i>* Skønnede tal for 2020. Fastlægges endeligt medio 2021</i>						
Vand						
M ³	24.162		26.361		22.938	
Varme						
MW	9.233		10.695		12.889	

Teknologisk Institut - Egenproduktion <i>Moderselskabet, mio. DKK</i>						
År	2020	% ændring	2019	% ændring	2018	% ændring
Egenproduktion	792	-3%	819	1%	809	2%

I forhold til Teknologisk Instituts årlige CO₂-udledning er der nedenfor lavet en opgørelse dels i forhold til CO₂-udledningen for Instituttets egne biler og dels i forhold til CO₂-udledningen fra indkøbt energi og transport.

I forhold til flyrejser er de oplyste tal baseret på oplysninger fra Instituttets eksterne rejseselskab. Det skal i den forbindelse oplyses, at ikke alle Instituttets flyrejser rekvireres via det eksterne rejseselskab. Der er således et mørketal på flyrejser, som er ukendt.

I forhold til tallene for biltransport er beregningerne lavet på en gennemsnitsbil kaldet "type 1 bil". Der er således ikke taget højde for, at medarbejderne kører i forskellige biler, der dermed også har en varierende CO₂-udledning.



CO₂ Scope 1			
<i>CO₂ (tons)</i>			
	2020	2019	2018
Instituttets egne biler	96	117	116
CO₂ Scope 2			
<i>CO₂ (tons)</i>			
	2020	2019	2018
CO ₂ -udledning Varme	422	489	629
CO ₂ -udledning El	2.728	2.802	2.886
CO ₂ -udledning Biler	96	117	116
CO ₂ -udledning Fly	33	299	-
I alt skønnet CO₂-udledning	3.279	3.708	3.631

2.4.2 Eksterne aktiviteter

I forhold til Teknologisk Instituts eksterne aktiviteter er nedennævnte KPI'er opgjort.

Andel af egenproduktion på Resultatkontraktprojekter og Forsknings- og udviklingsprojekter med miljø- og klimaimpact (relevante verdensmål)				
	2017	2018	2019	2020
Resultatkontraktprojekter				
Miljø- og klimaindsats	53 %	56 %	44 %	43 %
Forsknings- og udviklingsprojekter				
Miljø- og klimaindsats	47 %	48 %	50 %	42 %
Note: Miljø- og klimaindsats er defineret som værende bidrag til følgende 6 verdensmål: Rent Vand og Sanitet; Bæredygtig Energi; Ansvarligt Forbrug og Produktion; Klimaindsats; Livet I Havet 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

2.5.1. Interne aktiviteter

I forhold til Teknologisk Instituts energiforbrug i form af henholdsvis el, vand og varme er der en generel reduktion i forbruget i 2020 i forhold til forbruget i 2019. I forhold til bæredygtighed er det reducere energiforbrug umiddelbart positivt. Reduktionen af energiforbrug skal dog sammenholdes med egenproduktionen. Reduktionen i el-forbruget svarer til reduktionen i egenproduktionen, mens reduktionen i vand- og varmforsøg er noget større end reduktionen i egenproduktionen. Reduktionen i energiforbrug generelt set skal dog formentlig ses i lyset af, at COVID-19-pandemien har haft en negativ påvirkning af aktiviteterne på Institutet i 2020. Det er således ikke umiddelbart muligt at konkludere på 2020-resultater.



Andelen af vedvarende energi af el-forbruget er steget fra 35% i 2018 til i alt 37% i 2020. Denne stigning er positiv, og det forventes, at andelen af vedvarende energi af el-forbruget vil stige i de kommende år, idet dette vil blive stillet som et krav fra Institutets side, og leverandøren har oplyst, at dette krav vil kunne indfries.

I forhold til CO₂-udledningen har der inden for alle områder været en reduktion i 2020 i forhold til året før. Denne væsentlige reduktion i udledningen af CO₂ er umiddelbart positiv. CO₂-reduktionen fra både energiforbruget og særligt flyrejser og biltransport er dog formentlig også her påvirket af den generelle tilbagegang i aktiviteter på Teknologisk Institut som følge af COVID-19-pandemien. Det er således heller ikke her muligt at drage konklusioner på baggrund af 2020-resultaterne.

2.5.2. Eksterne aktiviteter

I forhold til de eksterne aktiviteter har der i 2020 været øget og mere struktureret fokus på, hvordan Teknologisk Institut bidrager til FN's verdensmål, herunder verdensmålene vedrørende miljø og klima, der er defineret som følgende 6 verdensmål - Rent Vand og Sanitet; Bæredygtig Energi; Ansvarligt Forbrug og Produktion; Klimaindsats; Livet I Havet og Livet På Land.

De særlige tiltag har øget fokus på Teknologisk Instituts bidrag til udvikling af et bæredygtigt samfund. Omfanget af forsknings- og udviklingsprojekter inden for miljø og klima, som Teknologisk Institut har deltaget i, er dog faldet fra 50% i 2019 til 42 % i 2020. Faldet i andelen af projekter inden for miljø og klima er ikke et udtryk for manglende fokus eller interesse for området, men skyldes alene en ændring i klassificeringen af en række projekter inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Disse projekter har hidtil været klassificeret under verdensmål nr. 12 - Ansvarligt forbrug og produktion, der hører under miljø og klima, men er i 2020 blevet omklassificeret til verdensmål nr. 2 - Stop sult, der ikke falder under miljø og klima.

Andelen af resultatkontraktprojekter inden for miljø og klima, er stort set på niveau med niveauet i 2019, og ligger således på 43% i 2020 mod 44% i 2019. Det samlede resultat anses som tilfredsstillende.

Teknologisk Institut forventer en positiv udvikling i det bæredygtige arbejde indenfor miljø og klima.



3. Sociale forhold og medarbejderforhold

3.1. Relevante politikker

Teknologisk Instituts medarbejdere er afgørende for Institutets forretning og kernen i Institutets aktiviteter. Teknologisk Institut stræber derfor efter at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere trives, og der lægges derfor stor vægt på at skabe et udviklende, fleksibelt samt 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 Institutet 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 Institutets personalepolitik. Institutet arbejder endvidere løbende på at sikre



Instituttets medarbejdere gode forhold. Dette sker ved fokus på bl.a. arbejdsmiljø, faglig udvikling, sundhed og trivsel samt diversitet i medarbejdersammensætning på Institutet.

3.2.1 Arbejdsmiljø

Teknologisk Instituts projekter og interne opgaver skal udføres på en sådan måde, at sundhed, sikkerhed og velfærd i videst muligt omfang sikres for alle medarbejdere og andre parter, der kan komme i kontakt med vores aktiviteter.

Teknologisk Institut arbejder derfor 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 Instituttets arbejdsmiljøorganisation.

Alle medarbejdere, der skal arbejde på laboratorier 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 sikre, at alvorlige arbejdsulykker i videst muligt omfang undgås.

I foråret 2020 blev der som noget nyt vedtaget og implementeret en krænkelspolitik på Teknologisk Institut. Politikken har til formål at forebygge krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane, samt – såfremt krænkende adfærd måtte opstå - at sikre en effektiv procedure, der i videst muligt omfang beskytter de involverede medarbejdere.

I foråret 2020 blev der, som følge af Covid-19-pandemien, nedsat et særligt COVID-19-udvalg forankret i Teknologisk Instituts ledelse. Udvalget sikrer på daglig basis, at der på Institutet træffes alle nødvendige foranstaltninger og kommunikation med henblik på at sikre, at Instituttets også i en pandemitid er en sikker og tryk arbejdsplads.

3.2.2 Udvikling af medarbejderkompetencer

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

3.2.3 Sundhed

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, holdundervisning, frugtordning, kantineordning med sund og varieret kost samt 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 medicinske specialister, der kan yde hjælp, hvis medarbejderne bliver syge, kommer til skade eller får skavanker.

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

3.2.4 Ligestilling og diversitet

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 gennem Institutts 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.

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

Risikoen for alvorlige arbejdsulykker findes særligt på Institutts laboratorier - herunder særligt på dem, 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. Disse sikkerhedsprocedurer bliver løbende opdaterede og afprøvede med medarbejderne.

Med henblik på at forebygge arbejdsulykker på Instituttet har der siden 2019 været særligt fokus på at registrere alle nærved-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 sundhed og trivsel samt 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

Nøgletal vedrørende medarbejderforhold		2018	2019	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	889,89	909,49	864,99
Kønsdiversitet	%			
Kvinder		39	38	37
Mænd		61	62	63
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	%			
Kvinder		33	35	38
Mænd		67	65	62
Medarbejderomsætningshastighed	%	12,80	11,80	13,50
Sygefravær	Dage/FTE	1,7	1,8	2,3
Arbejdsulykker		6	10	6

3.5. Vurdering af årets resultater

3.5.1. Kønsfordeling

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd generelt på Teknologisk Institut var i 2020 på 37 % / 63 %. 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 Institutkets primære fag- og kompetenceområder.

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd i det samlede ledelseslag var i 2020 38 % / 62 %. Denne fordeling skal ses i forhold til 2018 og 2019, hvor fordelingen udgjorde 33 % / 67 % henholdsvis 35 % / 65 %. Med kønsfordeling i 2020 har Instituttet nået sin ambition om, at diversitet og kønsfordelingen i Teknologisk Instituts generelle ledelseslag skal afspejle den generelle køns sammensætning i Institutets medarbejdergruppe. Teknologisk Instituts ledelse vil dog fortsætte arbejdet med at fremme fokus på diversitet og lige kønsfordeling i ledelseslagene.

3.5.2. Arbejdsmiljø

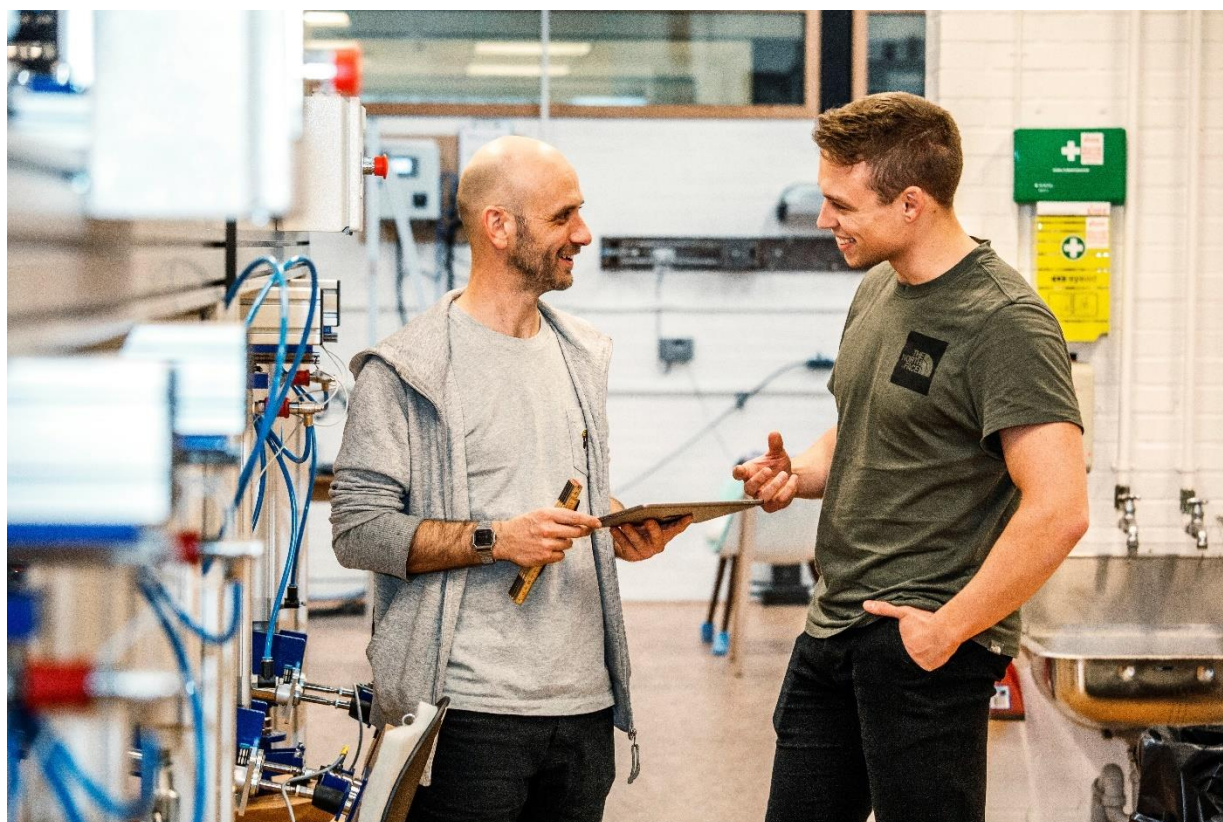
Der har også i 2020 været fokus på at forbedre arbejdsmiljøet på Teknologisk Institut. Dette har båret frugt, således at antallet af arbejdsskader i 2020 er faldet til 6 anmeldte arbejdsskader mod 10 anmeldte arbejdsskader året før i 2019. Alle anmeldte arbejdsskader har heldigvis været af ikke-alvorlig karakter. Niveaue for arbejdsskader vurderes derfor fuldt acceptabelt set i forhold til antallet af medarbejdere på Instituttet.



Sygefraværet på Teknologisk Instituts var også i 2020 lavt på 2,3 %. Tallet dækker over en mindre stigning i forhold til året før, hvor sygefraværet var helt nede på 1,8 %. Stigningen i 2020 skyldes Covid-19-pandemien, der ramte Danmark primo 2020, og som for Teknologisk Instituts vedkommende – heldigvis - har ført til relativt få smittede medarbejdere. Pandemien førte dog til mange sygemeldinger, som følge af karantænekrav til "nærtstående", og det er det, som stigningen i sygefraværstallet afspejler.

Teknologisk Instituts samlede resultat for arbejdsmiljøet i 2020 vurderes at være særdeles tilfredsstillende.

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



4. Respekt for menneskerettigheder

4.1. Relevante politikker

Når Teknologisk Institut arbejder – internt såvel som eksternt - sker det efter Institutts 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 hensyntagen til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut vurderer således leverandører i forhold til overholdelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde og børnearbejde, og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk



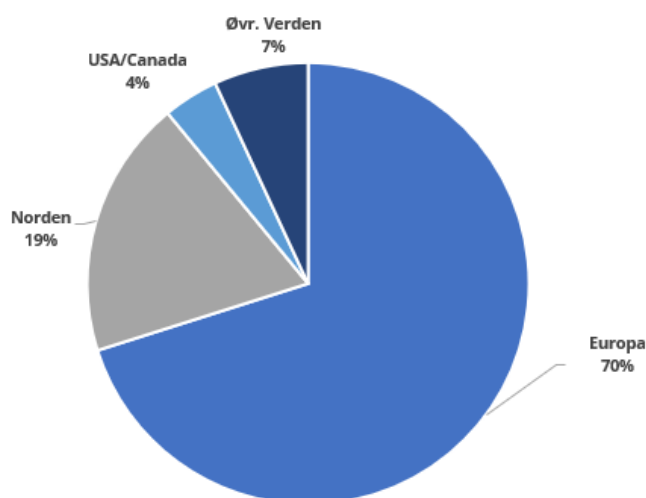
Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren - eller ledelsen hos denne - ikke overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut forventer endvidere, at leverandører – og disses underleverandører - i hele aftaleperioden overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer.

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

4.3. Risikovurdering

Langt de fleste indkøb, der foretages på Teknologisk Institut, foretages hos nordiske leverandører (19 %) eller leverandører i EU/Storbritannien (70 %). Kun en mindre del (7%) af de indkøb, der foretages på Teknologisk Institut, foretages hos leverandører uden for EU 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.

Instituttets leverandører fordelt på verdensregion 2020
- fordelt på indkøbsvolumen (total: 40 mio. DKK)



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 latent risiko for, manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem opsigelsesadgange i kontrakter mv.

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 oplæring og kontroller mv.



Det vurderes samlet set, at risikoen for manglende overholdelse af menneskerettigheder er meget begrænset.

4.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2020, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt kontrakter i 2020 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde, børnearbejde – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og Institutts 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 2020 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 meget lavt niveau.

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

Teknologisk Institut forventer en positiv udvikling indenfor arbejdet med menneskerettigheder generelt set.



5. Antikorrupsion og bestikkelse

5.1. Relevante politikker

I Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct), er det udtrykkeligt anført, at Institutet ikke accepterer "korrupsion, 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 leverandører i forhold til bestikkelse, afpresning og anden korrupsion og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren eller ledelsen hos denne har været involveret i korrupsion mv. 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 Institutet. Alle indkøb kræver således godkendelse fra chef og/eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

For at udelukke korrupsion 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. Endvidere er alle medarbejdere omfattet af en intern indberetningsordning, der kan anvendes, hvis mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder måtte opstå.

5.3. Risikovurdering

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 korruption i forbindelse med indkøb hos leverandører.

Langt de fleste indkøb, der foretages af Teknologisk Institut, foretages dog hos nordiske leverandører (19 %) eller leverandører i EU/Storbritannien (70 %). Kun en mindre del (7 %) af de indkøb, der foretages på Teknologisk Institut, foretages hos leverandører uden for EU og Nordamerika, hvor risikoen for korruption er større. Overordnet set må risikoen for korruption 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 korruption 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 korruption. 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 korruption. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem oplæring og kontroller mv.

Det vurderes samlet set, at risikoen for bestikkelse, returkommission og andre former for korruption er meget begrænset.

5.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2020, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2020 begrundet i leverandørens anvendelse af korruption eller bestikkelse – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og Instituttets revisor heller ikke konstateret korruption eller bestikkelse i 2020.

5.5. Vurdering af årets resultater

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 imidlertid 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 på Teknologisk Institut.



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

Teknologisk Institut forventer en positiv udvikling inden for arbejdet med transparens, herunder whistleblowerordning og antikorrupsionspolitik.



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 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 valgte 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 både ansættelse af nye medarbejdere, ved ledelsesrekruttering og i forbindelse med alle øvrige aspekter af ansættelsesforhold på Instituttet.



6.3. Målsætning

Det er Teknologisk Instituts ambition at fremme en afbalanceret medarbejdersammensætning, så Instituttet til enhver tid har adgang til de bedst kvalificerede medarbejdere inden for Institutkets kernekompetencer.

Det er derfor Institutkets ambition, at Institutkets ledelse – samlet set – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Denne ambition ønskes i henhold til Teknologisk Instituts Kønspolitik senest at være indfriet i 2025.

I 2020 var kønsfordelingen mellem mænd og kvinder generelt på Teknologisk Institut henholdsvis 37 % kvinder og 63 % mænd, mens kønsfordelingen i ledelseslagene (teamledere, chefer og direktører) ultimo 2020 var 38 % kvinder og 62 % mænd.

6.4. Resultater

Målsætningen om, at Teknologisk Instituts ledelse - samlet set – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen blev indfriet i 2020, jf. pkt. 6.3, idet andelen af kvindelige ledere oversteg andelen af kvinder på Instituttet generelt. 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. I 2020 var kønssammensætningen på 42 % kvinder og 58 % mænd på Institutkets Talentprogram. Andelen af kvinder på talentholdet oversteg således den gennemsnitlige andel af kvinder på Teknologisk Institut generelt og i ledelseslagene.

Teknologisk Institut forventer en fortsat positiv udvikling inden for arbejdet med at sikre en afbalanceret fordeling i ledelseslagene.



TEKNOLOGISK
INSTITUT