



Samfundsansvar 2021

Rapporten er en del af ledelsesberetningen i Teknologisk Instituts årsrapport og udgøre den lovpligtige redegørelse for §§99a og 99b



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Samfundsansvar 2021



Udarbejdet af

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup
Direktionen

Januar 2022



Indhold

1.	Teknologisk Institut	4
1.1.	Samfundsansvar	4
1.2.	De væsentligste risici	4
2.	Miljø, herunder klimapåvirkning	6
2.1.	Relevante politikker	6
2.2.	Handlinger	6
2.3.	Resultater	6
2.4.	Forventninger til kommende arbejde	9
3.	Sociale forhold og medarbejderforhold	9
3.1.	Relevante politikker	9
3.2.	Handlinger	9
3.3.	Resultater	10
3.4.	Forventninger til kommende arbejde	11
4.	Respekt for menneskerettigheder	12
4.1.	Relevante politikker	12
4.2.	Handlinger	12
4.3.	Resultater	12
4.4.	Forventninger til kommende arbejde	13
5.	Bekæmpelse af korruption og bestikkelse	13
5.1.	Relevante politikker	13
5.2.	Handlinger	13
5.3.	Resultater	13
5.4.	Forventninger til kommende arbejde	14
6.	§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	14
6.1.	Relevante politikker	14
6.2.	Handlinger og målsætninger	15
6.3.	Resultater	15
6.4.	Forventninger til kommende arbejde	15



1. Teknologisk Institut

Teknologisk Institut er et dansk tværfagligt forsknings- og udviklingsinstitut, 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.

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

1.1. Samfundsansvar

Teknologisk Institut ønsker at leve op til sit samfundsansvar ved fokus på en bæredygtig forretningsdrift som en naturlig del af hverdagen for Instituttets medarbejdere. Teknologisk Institut nedsatte i 2020 et CSR-udvalg, der arbejder strategisk og systematisk med CSR. Dette sker blandt andet ved at implementere den danske standard, DS 49001, Ledelsessystem for samfundsmæssigt ansvar – Kravbeskrivelse samt ved at integrere standardens krav m.m. i Instituttets ledelsessystem.

1.2. 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 Instituttets politikker. Dette kan fx skyldes manglende viden eller uopmærksomhed. Teknologisk Institut søger at minimere denne risiko via løbende instruktion, information, dialog og procedurer til medarbejderne.

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 Instituttets 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 omfattende sikkerhedsprocedurer, 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.

Langt de fleste indkøb, der foretages på Teknologisk Institut, foretages hos danske og nordiske leverandører (mere end 90%), eller hos leverandører i EU og Storbritannien (7%). 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.

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 korruption 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 korruption også være mindre.

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 instruktion og oplæring.

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



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.

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

Teknologisk Institut ønsker at udvise samfundsansvar og bidrage til den grønne omstilling gennem valg og dialog med leverandører og organisationer.

2.2. Handlinger

Teknologisk Instituts arbejder løbende med at overvåge og minimere den klimapåvirkning, som Institutets aktiviteter medfører. Teknologisk Institut følger således en række procedurer og sædvaner inden for bl.a. el-, vand- og varmemeforbrug, affaldssortering, kemikaliehåndtering og bortskaffelse af farlige kemikalier samt IT-udstyr.

Teknologisk Institut arbejder 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.

Intern på Teknologisk Institut er der 2021 konkret arbejdet med bl.a. forbedring af Instituttets affaldssortering, øget fokus på miljømærkede vareindkøb samt igangsat et projekt om at understøtte biodiversiteten for naturligt hjemmehørende planter og insekter på Instituttets egne arealer. Desuden samarbejdes der med Instituttets kantineleverandør om reduktion af anvendelse af plastemballage samt mere klimavenlige serveringer og reduktion af madspild. Endelig har Instituttet en fast praksis ved reovering af Instituttets bygninger, laboratorier m.m., at pumper og andet elektrisk udstyr skiftes i forbindelse med denne type projekter, hvis det kan udløse en fornuftig energibesparelse.

2.3. Resultater

Opgørelse over Teknologisk Instituts årlige energiforbrug kan ses i efterfølgende tabel.



El	2021	2020	2019	2018
MWh	9.586	10.458	10.743	10.508
Andel af grøn energi*				
Vand, vind, sol	32%	32%	32%	
Biomasse	5%	5%	5%	
I alt	37%	37%	37%	35%
* Skønnet tal for 2021. Fastlægges endeligt medio 2022				
Vand	2021	2020	2019	2018
m ³	19.428	18.875	26.361	22.938
Varme	2021	2020	2019	2018
MWh	14.175	12.701	14.674	15.889

Teknologisk Institut, Omsætning Koncern, mio. DKK								
År	2021	% ændring	2020	% ændring	2019	% ændring	2018	% ændring
Omsætning	1.078	-1 %	1.093	-4 %	1.138	1 %	1.122	0 %

Teknologisk Institut har i 2021 udarbejdet et klimaregnskab for 2020 i henhold til Green House Gas (GHG) Protokollen. Ifølge GHG-Protokollen er det obligatorisk at medtage scope 1 og 2 i klimaregnskabet, mens det er op til virksomheden selv at vurdere, om den vil inddrage scope 3. Instituttet har valgt at beregne scope 1 og 2, og har samtidig inkluderet scope 3, med den største detaljeringsgrad på organisationens tværgående fællesfunktioner.

Med klimaregnskabet er der opnået viden om Institutkets klimapåvirkning, således at drivhusgasudledning relateret til Institutkets aktiviteter og indkøb er blevet synliggjort. Det har givet et overblik over de største klimapåvirkninger på udvalgte områder og dermed et kvalificeret grundlag for fremtidige beslutninger, og vil indgå som led i undersøgelse af forskellige CO₂-reducerede tiltag i forhold til Institutkets samlede udledning. Instituttet ønsker fremadrettet at foretage tilsvarende klimaberegninger med passende mellemrum.

I forhold til Teknologisk Instituts årlige CO₂-udledning på transport og energiforbrug kan tallene ses i den efterfølgende tabel for årene 2018-2021 beregnet efter GHG-Protokollen. I forhold til flyrejser er de oplyste tal baseret på oplysninger fra Institutkets eksterne rejseselskab. Det skal i den forbindelse oplyses, at ikke alle Institutkets flyrejser rekvireres via det eksterne rejseselskab. Der er således et mørketal på flyrejser, som er ukendt.



I forhold til tallene for biltransport er der ikke taget højde for, at nogle medarbejdere kører i hybrid og elbiler. Det tal vurderes endnu at være uden større betydning.

Scope 1 og 3 (ton CO ₂ e)	2021	2020	2019	2018
CO ₂ e-udledning Instituttets egne biler	133	121	153	153
Scope 2 og 3 (ton CO ₂ e)	2021	2020	2019	2018
CO ₂ e-udledning Varme	1.519	1.360	1.572	1.702
CO ₂ e-udledning El (el-deklaration)	3.995	4.378	4.826	4.720
CO ₂ e-udledning Biler (privatbiler i arbejdsmedfører)	366	328	731	735
CO ₂ e-udledning Fly (oplysninger fra rejseleverandør)	14	33	299	-
I alt skønnet CO₂e-udledning for oplyste kategorier	6.027	5.723	7.292	7.104

I forhold til CO₂-udledningen har der inden for alle områder været en reduktion i forhold til 2019, mens der overordnet ses en stigning i forhold til 2020. Denne variation afspejler hvordan både energiforbruget og særligt flyrejser og biltransport er påvirket af aktivitetsvariationer på Teknologisk Institut som følge af covid-19-pandemien. En forsigtig vurdering er dog, at øget online mødeaktivitet fremfor fysiske møder vil fortsætte efter covid-19-pandemien, og dermed også fremadrettet vil betyde mindre rejseaktivitet.

Fra januar 2022 implementerer Instituttet bedre sortering af affald på Instituttets kontorarealer. Der er indkøbt affaldsstationer, hvori der er plads til bioaffald, restaffald og hård plast. Affaldsstationerne bliver placeret på kontorarealerne. Der medfølger vejledninger i affaldssortering ved alle affaldsstationer, og der opsættes tegninger der viser, hvor nærmeste containere til blød plast, pap, glas og jern kan findes på Instituttets udendørs arealer.

Instituttet har i 2021 arbejdet på at sikre, at flest mulige af de gængse produkter der stilles til rådighed for medarbejdere, er mærket med et af de kendte miljømærker som fx Svanemærket, Blåe Engel, EU-blomsten m.v. Disse produkter tilvælges til Instituttets e-shop og markeres med et logo, der tydeligt signalerer, at der er tale om et bevidst valg. Via Instituttets kundenummer hos eksterne leverandør af bl.a. kontorartikler, vil det fra 2022 i videst muligt omfang kun være mulighed for at købe varer, der er miljømærkede. Målet er, at 85% af sortimentet kan blive miljømærkede varer.

I 2021 lod Instituttet udvalgte græsområder stå med høj bevoksning, og i 2022 vil Instituttet gå længere og mere aktivt ind i arbejdet for at bidrage til at øge biodiversiteten på Instituttets egne arealer i Taastrup og Aarhus. Et udvalg af Instituttets egne medarbejdere med interesse og indsigt i området, er



komme med inspiration, og Institutts anlægsgartner arbejder nu med konkrete og langsigtede planer, så de første tiltag kan være klar til foråret 2022.

2.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer at arbejde videre med de igangsatte klima- og miljøtiltag generelt set, herunder bl.a. implementering af de første konkrete planer for at forbedre biodiversiteten på Institutts arealer i Taastrup og Aarhus.

Med henblik på at skabe bedre rammer for beskyttelse af klima og miljø, forventer Teknologisk Institut desuden at implementere ISO 14001 om Miljøledelse i løbet af 2022, med forventning om efterfølgende certificering.

3. Sociale forhold og medarbejderforhold

3.1. Relevante politikker

Teknologisk Instituts medarbejdere er afgørende for Institutts forretning og kernen i Institutts aktiviteter. Teknologisk Institut stræber derfor 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 for medarbejderne. 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 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 altid ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering og politisk overbevisning.

3.2. Handlinger

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 Institutts 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.

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.

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.

Igen i 2021 er der, som følge af covid-19-pandemien, nedsat et særligt covid-19-udvalg forankret i Teknologisk Instituts ledelse. Udvalget sikrer på løbende basis, at der på Instituttet træffes alle nødvendige foranstaltninger og kommunikation med henblik på at sikre, at Instituttet, også i en pandemitid, er en sikker og tryk arbejdsplads.

3.3. Resultater

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd generelt på Teknologisk Institut var i 2021 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 Instituttets primære fag- og kompetenceområder.

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd i det samlede ledelseslag var i 2021 35 % / 65 %. Denne fordeling er også stort set uændret i forhold til tidligere år. Med kønsfordelingen i 2021 holder Instituttet ambitionen om, at diversitet og kønsfordelingen i Teknologisk Instituts generelle ledelseslag skal afspejle den generelle kønssammensætning i Instituttets medarbejdergruppe. Teknologisk Instituts ledelse vil dog fortsætte arbejdet med at fremme fokus på diversitet og lige kønsfordeling i ledelseslagene.



Teknologisk Institut har i forbindelse med covid-19-pandemien indført en række særlige arbejdsmiljø-mæssige foranstaltninger, som har fulgt myndighedernes anbefalinger, og i nogen tilfælde har været mere omfattende end disse. Arbejdsmiljøorganisationen har under hele pandemien uforandret opret- holdt sit fokus på den del af arbejdsmiljøet, som ikke kan relateres til virusmitte. Der er i 2021 registre- ret 16 anmeldte arbejdsulykker, hvilket er en stigning på 10 i forhold til 2020. Hovedparten af de an- meldte ulykker er mindre alvorlige og typisk indtruffet som tilfældige hændelser, der ikke kan relateres til de grundlæggende arbejdsprocesser i f.eks. laboratorier eller værksteder.

Sygefraværet på Teknologisk Instituts var også i 2021 lavt på 2,3 %. Tallet dækker over en mindre stigning i forhold til 2019, hvor sygefraværet var helt nede på 1,8 %, men er den samme som i 2020. Stigningen i 2020 og 2021 i forhold til 2019 skyldes covid-19-pandemien.

Teknologisk Instituts samlede resultat for arbejdsmiljøet i 2021 vurderes at være særdeles tilfredstil- lende.

Nøgletal vedr. medarbejderforhold		2021	2020	2019	2018
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	942,9	865	909,5	889,9
Kønsdiversitet:	%				
Kvinder		37	37	38	39
Mænd		63	63	62	61
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag:	%				
Kvinder		35	38	35	33
Mænd		65	62	65	67
Medarbejderomsætningshastighed	%	14,2	13,5	11,8	12,8
Sygefravær	dage/FTE	2,1	2,3	1,8	1,7
Arbejdsulykker		16	6	10	6

3.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer en positiv udvikling i arbejdet med social ansvarlighed og medarbejder- forhold.



Det vil i 2022 være en prioriteret indsats at nedbringe antallet af ulykker generelt med et særligt fokus på de hændelser, der kan karakteriseres som tilfældige.

4. Respekt for menneskerettigheder

4.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut arbejder efter Instituttets 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.

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. Handlinger

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. Alle indkøb kræver således bl.a. godkendelse fra chef og/eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

4.3. Resultater

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2021, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt kontrakter i 2021 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde, børnearbejde – eller forsøg herpå.



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

4.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer en uændret fokus på menneskerettigheder generelt set.

5. Bekæmpelse af korrupcion og bestikkelse

5.1. Relevante politikker

I Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, er det udtrykkeligt anført, at Instituttet ikke accepterer "korrupcion, 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. Handlinger

I 2021 har Teknologisk Institut arbejdet med retningslinjer for en whistleblowerordning, så personer med arbejdsrelateret forhold til instituttet, der har konkret viden eller begrundet mistanke om alvorlige forhold eller lovovertrædelser, som kan skade Instituttet eller Instituttets medarbejdere, kan foretage sikker og fortrolig indberetning.

For at udelukke korrupcion 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.

5.3. Resultater

Teknologisk Instituttets whistleblowerordning blev idriftsat medio december, og gør det muligt at foretage fortrolig og sikker indberetning af ulovlige eller alvorlige forhold, der vedrører organisationen. Ordningen skal bruges til at få forhold frem i lyset, som ellers ikke ville være kommet til Instituttets kendskab. Instituttet har valgt at benytte en ekstern softwareløsning, så indberetteren er sikret 100% anonymitet, hvis det ønskes. Der er adgang til at foretage indberetning på Instituttets hjemmeside og på Instituttets



Intranet. Retningslinjer, behandlingsproces og privatlivspolitik er tilgængelig via både hjemmeside og intranet.

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2021, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2021 begrundet i leverandørens anvendelse af korruption eller bestikkelse – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut heller ikke konstateret korruption eller bestikkelse i 2021.

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.

5.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer en uændret fokus på 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, 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. Handlinger og målsætninger

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.

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 Institutkets ambition, at Institutkets ledelse – samlet set – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen.

6.3. Resultater

I 2021 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 2021 var 35 % kvinder og 65 % mænd

I 2021 var kønssammensætningen på 43 % kvinder og 57 % mænd på Institutkets Talentprogram. Andelen af kvinder på talentholdet oversteg således den gennemsnitlige andel af kvinder på Teknologisk Institut generelt og i ledelseslagene.

6.4. Forventninger til kommende arbejde

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



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**