



Samfundsansvar 2022

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



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Samfundsansvar 2022



Udarbejdet af

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup
Direktionen

Januar 2023



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	7
2.4.	Forventninger til kommende arbejde	9
3.	Sociale forhold og medarbejderforhold	10
3.1.	Relevante politikker	10
3.2.	Handlinger	10
3.3.	Resultater	11
3.4.	Forventninger til kommende arbejde	13
4.	Respekt for menneskerettigheder	14
4.1.	Relevante politikker	14
4.2.	Handlinger	14
4.3.	Resultater	14
4.4.	Forventninger til kommende arbejde	15
5.	Bekæmpelse af korruption og bestikkelse	15
5.1.	Relevante politikker	15
5.2.	Handlinger	15
5.3.	Resultater	15
5.4.	Forventninger til kommende arbejde	16
6.	§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	16
6.1.	Relevante politikker	16
6.2.	Handlinger og målsætninger	16
6.3.	Resultater	17
6.4.	Forventninger til kommende arbejde	17



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 disse værdier 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 Instituts CSR-komité arbejder strategisk og systematisk med CSR. Dette sker blandt andet ved at implementere den danske standard, DS 49001, Ledelsessystem for samfundsmæssigt ansvar – Kravbeskrivelse, herunder evaluering af Instituttets ledelsessystem for at sikre, at dette fortsat er egnet, fyldestgørende og effektivt.

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 information. Informationen er i 2022 blevet lettere tilgængelig på Teknologisk Instituts intranetside, hvor CSR samt klima- og miljøforhold har fået en fast plads. Yderligere er der i 2022 udsendt en række artikler på intranettet med forskellige fokuspunkter inden for emnerne.

En stor del af Teknologisk Instituts arbejdspladser er almindelige kontorarbejdspladser. Risikoen for arbejdsulykker – og særligt alvorlige arbejdsulykker – er derfor på dette område generelt meget begrænset. Der har blandt kontorarbejdspladserne i 2022 været en anmeldeligt ulykke i forbindelse med et fald på en trappe.

Risikoen for arbejdsulykker findes særligt på Instituttets laboratorier – herunder særligt på dem, hvor der arbejdes med kemikalier, mekaniske prøvninger eller industrielle processer. Denne risiko minimerer Teknologisk Institut ved sikre, at alle medarbejdere, der har sin gang på et laboratorium, arbejder i henhold til tilpassede sikkerhedsprocedurer og modtager den nødvendige instruktion og overvågning inden der gives adgang til et laboratorium. Disse sikkerhedsprocedurer bliver løbende opdaterede og overvåges



gennem regelmæssige arbejdsmiljørundgange. En gang årligt besøger Arbejdsmiljøorganisationen alle Teknologisk Instituts arbejdsmiljøgrupper, som omfatter alle laboratorier og kontormiljøer. I den forbindelse gennemgås kemikalierregistrering, APV, ulykkesregistrering mv. og der foretages samtidigt en fysisk rundgang i laboratorier og kontorer.

Med henblik på at forebygge arbejdsulykker på Instituttet har der siden 2019 været fokus på at registrere alle nærved-ulykker. Dette er sket, for at Instituttet kan lære af potentielle ulykker og forebygge dem, inden de sker. Der er i 2022 registreret 52 nærved-ulykker, som også omfatter observationer af processer, hændelser eller fysisk indretning, som ikke har givet anledning til uheld, men hvor risikoen kunne reduceres eller fjernes ved at tilrettelægge arbejdet eller indrette de fysiske rammer mere hensigtsmæssigt.

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

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

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

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

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

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



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

2. Miljø, herunder klimapåvirkning

2.1. Relevante politikker

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

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

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

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

2.2. Handlinger

Teknologisk Institut arbejder løbende med at udvikle og understøtte bæredygtig forskning og udvikling til erhvervslivet. Dette har ført til, at Teknologisk Institut har opbygget mange faciliteter og specialistviden, og i dag er en af de førende vidensinstitutioner inden for en række miljøområder.

Teknologisk Institut overvåger til stadighed den miljø- og klimapåvirkning som Instituttets aktiviteter medfører og følger en række procedurer i forhold til minimering af el-, vand- og varmemeforbrug samt forbedring af affaldssortering og hensigtsmæssig håndtering og bortskaffelse af kemikalier og udtjent IT-udstyr. Dette arbejde er i 2022 blevet understøttet af Instituttets arbejde med implementering af ISO 14001 om miljøledelse.

Internt på Teknologisk Institut er der i foråret 2022 opsat affaldsstationer til bioaffald, restaffald og hård plast. Affaldsstationerne er placeret på kontorarealerne. Der findes ifm. Hver affaldsstation vejledninger i affaldssortering samt tegninger, der viser, hvor nærmeste containere til blød plast, pap, glas og jern m.m. kan findes på Instituttets udendørs arealer.



Instituttet igangsatte i foråret 2022 et projekt om at understøtte biodiversiteten for naturligt hjemmehørende planter og insekter på Institutets egne arealer. Projektet i Aarhus blev afsluttet i 2022, mens projektet i Taastrup er opdelt i faser over tre år. På begge lokaliteter har projekterne resulteret i etablering af bl.a. kvashegn, blomstereng, kompostplads, stensætning, urtespiral og meget andet. Projekterne har fået meget stor positiv opmærksomhed både eksternt og internt på Institutet.

Teknologisk Institut besluttede i 2022 at byde ind på etablering af solcelleanlæg drevet af Energi Danmark med såkaldte Power Purchase Agreements. De voldsomt stigende energipriser i løbet af foråret betød imidlertid, at elmarkedet ændrede sig og det er i øjeblikket ikke muligt at føre disse planer ud i livet. Institutet håber, at det inden for få år bliver muligt at gennemføre planerne, men arbejder samtidig med undersøgelse af andre tiltag der kan gøre Institutet mere bæredygtigt.

I december 2022 tilsluttede Teknologisk Institut sig *the Science Based Target initiative (SBTi)*. SBTi leder en ambitiøs klimaindsats, hvor virksomheder opstiller videnskabeligt baserede emissionsreduktionsmål. Tilslutningen vil dokumentere arbejdet med også internt at støtte Paris-aftalens mål om at begrænse de globale drivhusgasudledninger. Teknologisk Institut skal inden december 2024 indlevere sine emissionsreduktionsmål til godkendelse hos SBTi, og indsatsen er derfor allerede skudt i gang. I forlængelse heraf har Teknologisk Institut øget den interne formidling om CSR i almindelighed og om miljø- og klimaforhold internt på arbejdspladsen i særdeleshed.

2.3. Resultater

Instituttet har i 2022 opnået certificering til ISO 14001, Miljøledelse med scopet: *Intern drift, service og vedligehold af infrastruktur* – det vil sige alt vedr. lys, varme, vand, affald, interne eshop-indkøb osv. ift. miljøledelse – certificeringen gælder for alle Teknologisk Instituts lokationer.

Teknologisk Institut har i de sidste måneder i 2022 igangsat en energisparkampagne på linje med resten af samfundet. Det medførte et reduceret elforbrug på 12% i de sidste 4 måneder af 2022 sammenholdt med de tilsvarende måneder i 2021. Energisparkampagnen fortsætter i 2023.

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



Forbrug af el, vand og varme ¹	2022	2021	2020
El [MWh]	10.439	10.817	10.412
Andel af grøn energi:			
Vand, vind, sol	-	32%	32%
Biomasse	-	5%	5%
Atom	-	-	-
I alt	35%	37%	37%
Vand [m ³]	18.772	19.975	18.883
Varme [MWh]	7.952	8.968	8.075

Koncernomsætning	2022	2021	2020
Omsætning mio. DDK		1.078	1.093
Ændring		-1%	-4%

I forhold til Teknologisk Instituts årlige CO₂-udledning på transport og energiforbrug kan tallene ses i den efterfølgende tabel for årene 2020-2022 beregnet efter GHG-Protokollen.

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.

I forhold til tallene for biltransport er der ikke taget højde for, at nogle medarbejdere kører i hybrid- og elbiler.

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



CO ₂ e-udledning ²	2022	2021	2020
Scope 1 og 3 [ton]:			
CO ₂ e-udl. Instituttets egne biler	159	133	121
Scope 2 og 3 [ton]:			
CO ₂ e-udl. varme	851	961	865
CO ₂ e-udl. el (el-deklaration)	4.351	4.508	4.339
CO ₂ e-udl. biler (privatbiler i arbejdsmedfør)	434	366	328
CO ₂ e-udl. fly (oplysninger fra rejseleverandør)	109	14	33
I alt skønnet CO₂e-udledning for oplyste kategorier	5.904	5.982	5.686

Energisparekampagnen, der blev iværksat på Teknologisk Institut i efteråret 2022, kan ikke umiddelbart aflæses i CO₂-udledningen. Der er dog sket et lille fald i CO₂-udledningen fra varmekonsum, og i forhold til udledningen fra elforbrug blev et stigende forbrug i årets første måneder vendt til en reduktion i de sidste fire måneder på 12%. Samlet set giver det en uændret CO₂-udledning for energiforbruget i forhold til 2021, der var præget af covid-19-pandemien.

I forhold til CO₂-udledningen fra rejser har der været en stigning i forhold til 2020 og 2021. Det er ikke uventet, da der har været færre rejserestriktioner grundet covid-19-pandemien i 2022 end i 2021.

2.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut kommer i 2023 til at arbejde videre med de igangsatte klima- og miljøtiltag, herunder også den opnåede ISO 14001 miljøledelsecertificering. Bl.a. skal de mange laboratoriefaciliteter på Teknologisk Institut, der står for en betydelig del af energiforbruget, underkastes minutiøs gennemgang med henblik på lokalisering af energibesparelsespotentialer.

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

I 2021 lod Instituttet udvalgte græsområder stå med høj bevoksning, og i 2022 gik Instituttet mere aktivt ind i arbejdet for at bidrage til at øge biodiversiteten med gennemgribende etablering af mere

² Udledningen er bestemt i henhold til Green House Gas (GHG) Protokollen



naturorienterede arealer. Det planlagt arbejde fortsætter i 2023, og samtidig ønskes arealet med høj bevoksning øget, så det samlede areal til mere biodiversitet øges. Arealet har været uændret på ca. 10 ha siden 2021.

Teknologisk Instituts arbejde med CSR samt klima- og miljøtiltag skal i løbet af 2023 have mere synlighed på Instituttets hjemmeside.

3. Sociale forhold og medarbejderforhold

3.1. Relevante politikker

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

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

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

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 Instituttets arbejdsmiljøorganisation.

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

Teknologisk Institut arbejder systematisk med udvikling af medarbejdernes kompetencer som en måde at sikre medarbejdernes trivsel på. Medarbejder- og ledergrupper tilbydes en målrettet kursuspakke,



som giver den enkelte mulighed for at udvikle sig inden for relevante faglige og personlige kompetenceområder.

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

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

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

3.3. Resultater

Fordelingen af kvinder henholdsvis mænd generelt på Teknologisk Institut var i 2022 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 2022 34 % / 66 %. Denne fordeling er også stort set uændret i forhold til tidligere år. Med kønsfordelingen i 2022 holder Instituttet ambitionen om, at diversitet og kønsfordelingen i Teknologisk Instituts generelle ledelseslag skal afspejle den generelle køns sammensætning i Instituttets medarbejdergruppe. Teknologisk Instituts ledelse vil dog fortsætte arbejdet med at fremme fokus på diversitet og lige kønsfordeling i ledelseslagene.

Teknologisk Instituts særlige arbejdsmiljøforanstaltninger i forbindelse med covid-19-pandemien er videreført i 2022. Teknologisk Institut følger som altid minimum myndighedernes anbefalinger og hvor vi skønner det nødvendigt, mere omfattende foranstaltninger end myndighedernes anbefalinger. Arbejdsmiljøorganisationen har under hele pandemien uforandret opretholdt sit fokus på den ikke-virusrelaterede del af arbejdsmiljøet.

Der er i 2022 registreret 15 anmeldte arbejdsulykker, hvilket er et fald på en i forhold til 2021. Hovedparten af de anmeldte ulykker er mindre alvorlige og typisk indtruffet som tilfældige hændelser, der ikke umiddelbart kan relateres til grundlæggende arbejdsprocesser i f.eks. laboratorier eller værksteder. Arbejdsmiljøorganisationen evaluerer årligt ulykkerne og undersøger om der er typer af ulykker, som kræver



en særlig indsats. Det betyder bl.a., at der i 2023 vil være et forøget fokus på risikovurdering inden nye typer af laboratorieundersøgelser igangsættes.

Sygefraværet på Teknologisk Instituts var i 2022 på 3 %. Tallet dækker over en stigning i forhold til 2021, hvor sygefraværet var helt nede på 2,1 %. Stigningen i 2020 og 2021 skyldes til dels covid-19-pandemien.

Teknologisk Instituts samlede resultat for arbejdsmiljøet i 2022 vurderes at være særdeles tilfredsstillende.

Nøgletal vedr. medarbejderforhold	2022	2021	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke [FTE]	999,2	942,9	865
Kønsdiversitet [%]			
Kvinder	37	37	37
Mænd	63	63	63
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag [%]			
Kvinder	34	35	38
Mænd	66	65	62
Medarbejderomsætningshastighed	13	14,2	13,5
Sygefravær [%]	3	2,1	2,3
Arbejdsulykker	15	16	6

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

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

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

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



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

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

3.4. Forventninger til kommende arbejde

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

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



4. Respekt for menneskerettigheder

4.1. Relevante politikker

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

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

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 2022, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt kontrakter i 2022 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder eller forbuddet mod tvangsarbejde, børnearbejde – eller forsøg herpå.

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



4.4. Forventninger til kommende arbejde

Teknologisk Institut forventer en uændret fokus på menneskerettigheder generelt set.

5. Bekæmpelse af korrupsion og bestikkelse

5.1. Relevante politikker

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

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

5.2. Handlinger

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

5.3. Resultater

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2022, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2022 begrundet i leverandørens anvendelse af korrupsion eller bestikkelse – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut heller ikke konstateret korrupsion eller bestikkelse i 2022.

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



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.

6.2. Handlinger og målsætninger

Det er Instituttets ambition, at Instituttets ledelse – samlet set – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Dette gælder også for Instituttets bestyrelse. Den generelle kønssammensætning er 37% kvinder og 63 % mænd.

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

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

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



6.3. Resultater

I 2022 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 2022 var 34 % kvinder og 66 % mænd

Talentprogrammet har ikke været afholdt i 2022. Kønssammensætningen var i 2021 på 42 % kvinder og 58 % mænd. Andelen af kvinder på talentholdet oversteg således den gennemsnitlige andel af kvinder på Teknologisk Institut generelt og i ledelseslagene.

Instituttets bestyrelse består af 7 eksterne valgte medlemmer (eks. Medarbejderrepræsentanter). Her er fordelingen 14% kvinder og 86% mænd. Frem til 2028 er målet, at bestyrelsen opnår en kønssammensætning på 30% kvinder og 70% mænd. Der har ikke været bestyrelsesvalg i måltalsperioden, hvorfor fordelingen fortsat er uændret. Frem mod 2028 vil der være valg til bestyrelsen, hvor der vil være mulighed for at tallet nås.

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**