



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



ESG-rapport 2025

ESG-rapport 2025

v.2026-03-05.01

Teknologisk Institut

Gregersensvej 1, 2630 Taastrup

Tlf. 72 20 20 00, info@teknologisk.dk

www.teknologisk.dk

CVR-nr. 56 97 61 16

Forsidefoto: © Teknologisk Institut.

Alle rettigheder forbeholdes.

ISBN: 97887-85411-06-8

Indhold

Forord	5
Sammen om den grønne omstilling	6
FN's verdensmål	10
Fra CSRD til ESG-rapportering efter Omnibus	11
Ledelse, organisering og ansvar på Teknologisk Institut	14
Klima og miljø	17
Socialt ansvar og medarbejderforhold.	29
Etisk forretningsledelse	41



ESG understøtter vores position som den betroede samarbejdspartner, der er garant for udvikling, legitimitet og troværdighed.

**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Forord

Vi befinder os i en usikker tid. Geopolitiske spændinger, krige, ressourceknaphed og accelererende klimaforandringer skaber usikkerhed for både samfund og erhvervsliv. I Danmark mærkes dette i stigende omfang via eksempelvis cyberangreb og droneoverflyvninger, og fokus er skiftet fra bæredygtighed til forsvar og øget beredskab.

I denne virkelighed er det vigtigere end nogensinde at finde det rette niveau for bæredygtighed – et niveau, der både styrker virksomheders konkurrenceevne og resiliens og samtidig bidrager til Danmarks sikkerhed. Som en af de stærkeste drivkræfter i denne udvikling har Teknologisk Institut (Instituttet) et særligt ansvar for at omsætte viden og innovation til konkrete løsninger, netop i en tid hvor behovet for målrettede, effektive løsninger aldrig har været større.

ESG-rapporten går også en ny tid i møde. I 2024 forberedte vi os på rapportering efter Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) for regnskabsåret 2025. Med vedtagelsen af Omnibus-aftalen forhøjes dog tærsklen for, hvornår virksomheder omfattes, og Teknologisk Institut falder dermed uden for aftalens anvendelsesområde. I år rapporterer vi derfor efter årsregnskabslovens krav samtidig med, at vi fastholder et stærkt internt fokus på ESG, herunder de klimareduktioner Instituttet skaber via kundeopgaver og forsknings- og udviklingsprojekter.

Denne rapport dokumenterer vores arbejde inden for Klima og miljø (E), Socialt ansvar og medarbejderforhold (S) og Etisk forretningsledelse (G) i vores egen drift, og gennem de teknologiske løsninger, vi udvikler for og sammen med kunder og partnere. ESG er vigtigt for Teknologisk Institut, fordi det styrker vores strategiske relevans, hjælper os med at

identificere og håndtere risici og muligheder og samtidig understøtter vores position som den betroede samarbejdspartner, der er garant for udvikling, legitimitet og troværdighed.

Instituttets første dobbelte væsentlighedsanalyse fra 2025 har givet et klarere billede af, på hvilke områder vores påvirkning af omverdenen og Instituttets egen robusthed er størst. På den baggrund har vi især fokuseret på at reducere vores klimaaftryk og øge energieffektiviteten, tage ansvar for medarbejdere gennem arbejdsmiljø og trivsel og sikre ansvarlig virksomhedsadfærd med god ledelse og forretningsetik.

Vi har i 2025 formuleret en klimastrategi med klare mål og en handlingsplan med klimaforbedrende initiativer på tværs af organisationen. Vi følger løbende vores fremskridt gennem klimaregnskab og andre ikke-finansielle ESG-data, så vi sikrer transparens på rejsen mod at accelerere den grønne omstilling.

Fremadrettet vil der være fokus på balance i ESG-arbejdet. Vi vil have styr på egen butik, leve op til eksisterende krav og endnu tydeligere prioritere de indsatser, der skaber størst effekt: de teknologiske løsninger, vi udvikler sammen med virksomheder og partnere, og som kan understøtte samfundets omstilling i stor skala.

Vi ved, at vi ikke er i mål. Denne rapport viser både fremskridt og områder, hvor vi skal blive bedre. Men vi ser lyst på fremtiden. Med teknologi, samarbejde og målrettet problemløsning kan vi som institut bidrage til et mere robust og bæredygtigt samfund. Gennem de forbedringer, vi skaber internt, og gennem de løsninger, vi udvikler for kunder og samarbejdspartnere.

Tåstrup, 26. marts 2025
Juan Farré, Adm. direktør

Sammen om den grønne omstilling

En stor del af Instituttets arbejde med kunder og bevillingsgivere omhandler bæredygtighed og den grønne omstilling. Dette års cases er udvalgt blandt mange eksempler og omhandler fremtidens grønne byggeplads, genanvendelse af industriplast samt elektrificering af cementproduktionen.

Fremtidens grønne byggeplads

Et flerårigt samarbejde om fremtidens grønne byggeplads viser, hvordan byggebranchen, gennem en kombination af nye teknologier og smartere arbejdsmetoder, kan mindske byggepladsers



Teknologisk Institut tester og dokumenterer grønne løsninger på tværs af brancher – fra energibesparelser til lavere CO₂-udledning. © Teknologisk Institut.

klimaaftryk og lokale miljøpåvirkning betydeligt.

Dokumentation viser vejen frem

På byggepladsen Mindet i Aarhus har Teknologisk Institut sammen med Per Aarsleff A/S og øvrige projektpartnere gennem tre år målt og dokumenteret effekten af en lang række tiltag - fra støvbekæmpelse og støjreduktion til energioptimering og emissionsbegrænsning. Projektet har dokumenteret betydelige energibesparelser og CO₂-reduktioner, blandt andet ved brug af moderne og digitaliserede skurbyer med solceller og varmepumper, elektriske gravemaskiner og maskiner drevet af biodiesel. En sidegevinst er forbedret luftkvalitet på byggepladsen samt indeklima i skurvognene, hvilket bidrager til et bedre arbejdsmiljø for byggepladsens medarbejdere.

Reduktion af maskinernes CO₂-udledning

Et særligt interessant resultat kom frem ved test af maskinernes brændstofbesparende ECO-funktion. Ved rendegravning viste et indledende forsøg, at maskinen i ECO-mode brugte ca. 11 procent mindre brændstof sammenlignet med POWER-mode, og samtidig gravede hurtigere og mere effektivt. Selvom resultatet er baseret på ét enkelt forsøg og derfor behæftet med usikkerhed, indikerer det et bestydeligt potentiale, som kan implementeres på eksisterende maskiner uden større omkostninger. Det handler primært om at uddanne maskinførerne i optimal brug af funktionen.

En markant erfaring fra projektet er det betydelige potentiale for at reducere emissioner og



'Fremtidens grønne byggeplads' undersøger, hvordan nye teknologier og arbejdsmetoder kan reducere byggepladsens klimaaftryk. © Teknologisk Institut.

CO₂-udledning fra entreprenørmaskiner. Test af en 23-tons elektrisk gravemaskine viste en reduktion i energiforbruget på over 40 procent sammenlignet med traditionelle dieseldrevne maskiner, mens CO₂-udledningen blev reduceret med over 80 procent ved brug af dansk el.

Overholdelse af bygningsreglementets klimakrav

Udover de miljømæssige gevinster giver projektets resultater også entreprenører og bygherrer et bedre grundlag for at dokumentere og reducere CO₂-udledninger fra byggepladsaktiviteter, som med de nye klimakrav i Bygningsreglementet fremover skal indgå i byggeriets samlede klimaregnskab.

Fakta om projektet

Deltagere: Per Aarsleff A/S, Airlabs Denmark, Alumichem A/S, Purefi A/S, Katzenmark, DCE – Nationalt Center for Miljø og Energi, Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Volvo Entreprenørmaskiner og Teknologisk Institut. "Fremtidens Grønne Byggeplads" har modtaget støtte fra Miljøteknologisk Udviklings- og Demonstrationsprogram (MUDP) under Miljøstyrelsen.

Genanvendelse af industriplast

Et treårigt samarbejde om industrielle plastprodukter mellem Danfoss, Novo Nordisk, Grundfos, Coloplast og Teknologisk Institut har fundet løsninger til at øge genanvendelse af industriens komplekse plastprodukter.

Take-back af termostater

Plastmaterialet i gamle Danfoss-termostater, der er blevet produceret siden 1940'erne, kan bruges i nye termostater. Det har ført til etableringen af en take-back-ordning, hvor gamle termostater bliver indsamlet i forbindelse med udskiftning og renoveringsprojekter. Danfoss arbejder på en prototype på en termostat med plastik fra gamle termostater. På samme måde arbejder Grundfos på, at gamle pumpehuse kan indgå i produktionen af nye pumpehuse.

Brugte insulinpenne får nyt liv

Novo Nordisk havde inden CIP-partnerskabet etableret en returordning, hvor patienter kan aflevere brugte insulinpenne på apoteket. Må-

let for Novo Nordisk er en fremtid, hvor plastmaterialerne kan genanvendes flere gange i nye høj kvalitetsprodukter. Derfor har virksomheden indledt et samarbejde med Zirq Medical, der renser, neddel og sorterer plasten fra insulinpennene. CIP-partnerskabet har identificeret mulige aftagere og anvendelsesmuligheder. Således kan op til 75% af materialerne genanvendes.

Match-making for plastprodukter

Virksomhedernes produkter er undervejs blevet matchet både med hinanden for at bane vej for samarbejde, og med genanvendelsesteknologier hos virksomhederne Trebo, Zirq Medical, Makeen og Topsoe. Formålet har været at undersøge, hvordan materialer på den ene side og teknologier til sortering og genanvendelse på den anden kan spille sammen i en fremtidig cirkulær økonomi for industriplast. Samarbejdet har vist værdien af et tværindustrielt samarbejde og virksomhederne opfordrer til mere. Nøglen ligger i de brede partnerskaber på tværs af brancher.



© Teknologisk Institut

Fakta om projektet

CIP (Cirkulær Industriplast, 2022-2025) er et strategisk partnerskab støttet af Miljøteknologisk Demonstrations- og Udviklingsprogram under Miljø- og Ligestillingsministeriet. Partnerskabet består af Novo Nordisk, Grundfos, Danfoss, Coloplast, F&H, Trebo, Zirq Medical, Makeen Enviro-Tech, Crossbridge Energy, Topsoe, Aarhus Universitet, DTU, Geminor, BASF, Marius Pedersen og Teknologisk Institut.



Teknologisk Institut sætter turbo på udviklingen af fremtidens cementproduktion gennem innovation, stærke partnerskaber og dokumenteret teknologi. © Teknologisk Institut.

Elektrificering af cementproduktionen

Et nyt forskningsprojekt fra Innovationsfonden skal arbejde med at reducere CO₂-udledningen fra den danske cementindustri gennem elektrificering af produktionen. Projektet, der ledes af FLSmidth Cement, skal sammen med blandt andet Teknologisk Institut udvikle og teste to nye elektriske opvarmningsteknologier – infrarød og induktiv opvarmning – som alternativ til de nuværende fossile brændstoffer i cementproduktionen. Teknologierne skal kunne kombineres med CO₂-fangst og kan potentielt reducere Danmarks CO₂-udledning.

Global klimaudfordring i fokus

Cementproduktion står for fire procent af Danmarks og syv til otte procent af verdens CO₂-udledning. En betydelig del af udledningen kommer fra kalcineringsprocessen, hvor kalksten under høje temperaturer nedbrydes til calciumoxid – en proces der frigiver store mængder CO₂ som et direkte biprodukt. Den eksisterende kalcineringsproces bruger gasbrændere, hvor fossile brændstoffer er den primære energikilde, men når der arbejdes med

elektrisk opvarmning i kalcineringsprocessen, åbner det op for helt nye muligheder.

Innovation og kvalitetssikring

Som en del af projektet vil to elektriske opvarmningsteknologier – infrarød og induktiv opvarmning – blive udforsket på prototypeniveau. Dette arbejde skal skabe en mulig ramme for en fremtidig demonstration i et pilotanlæg, hvor industrien kan afprøve teknologierne i praksis.

For at opnå en mere detaljeret forståelse af processerne og sikre kvaliteten af slutproduktet vil Teknologisk Institut benytte videnskabelige forskningsfaciliteter som neutron- og røntgensynkrotronkilder til at foretage avanceret karakterisering af materialernes struktur.

Fakta om projektet

Projektet er et samarbejde mellem Teknologisk Institut, FLSmidth Cement, Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf, Aalborg Universitet, Cementos Argos og European Energy.

FN's verdensmål

FN's verdensmål sætter en ramme for, hvilken retning verden bør gå i, for at arbejde mod en mere bæredygtig fremtid. Teknologisk Institut arbejder med afsæt i, at teknologi spiller en afgørende rolle i udviklingen af bæredygtige løsninger, både når det gælder klima og miljø, samfund og økonomisk vækst.

Siden 2019 har Instituttet vurderet, hvordan forsknings- og udviklingsprojekter støtter op omkring FN's Verdensmål.

Igen i år har Verdensmål 9 og 12 haft et særligt fokus. Men andre Verdensmål har



også været prioriteret. I 2025 har 10% af årets FoU-projekter bidraget til Verdensmål 4: Kvalitetsuddannelse, mens 9% og 6% har bidraget til henholdsvis Verdensmål 7: Bæredygtig energi og Verdensmål 13: Klimaindsats.



Verdensmål 9: **Industri, Innovation og Infrastruktur**

I 2025 bidrog 30% af FoU-aktiviteternes omsætning til Verdensmål 9 gennem udvikling af nye teknologier og forbedring af industrielle processer.

Verdensmål 12: **Ansvarligt Forbrug og Produktion**

I 2025 bidrog 27% af FoU-aktiviteternes omsætning til Verdensmål 12 ved at fremme bæredygtige produktionsmetoder og ressourceeffektivitet.

Fra CSRD til ESG-rapportering efter Omnibus

I 2024 forberedte Teknologisk Institut sig på at rapportere efter Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) for regnskabsåret 2025. Den første dobbelte væsentlighedsanalyse i 2025 gav retningslinjer for relevante rapporteringsemner og for formuleringen af en klimastrategi med klare mål og en handlingsplan med klimaforbedrende initiativer.

Siden annoncering af Omnibus har Instituttets ledelse fulgt udviklingen, og Instituttet er ikke længere omfattet af CSRD, idet Instituttet, inkl. Danfysik, har en omsætning på under 450 mio. EUR.

Instituttets ledelse har i år besluttet at rapportere efter årsregnskabslovens §99b og §99d, og den forventer at tage en endelig beslutning om fremtidig rapporteringsgrundlag i 2026.

Formål og datagrundlag

Formålet med denne ESG-rapport er at formidle viden om Teknologisk Instituts arbejde med klima og miljø, socialt ansvar og medarbejderforhold samt Instituttets forretningsetik og ledelse.

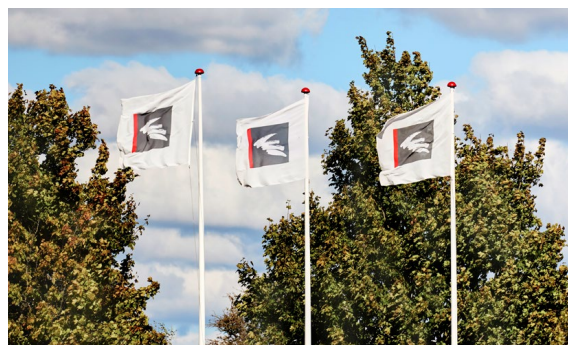
ESG-rapporten er udarbejdet på samme konsoliderede grundlag og for de samme organisatoriske enheder som den finansielle årsrapport. Teknologisk Institut samt datterselskaberne Dancert og Danfysik indgår i de konsoliderede informationer, medmindre andet er angivet.

Data om Dancert er som udgangspunkt inkluderet under data for Teknologisk Institut (DTI). Hvor data om Danfysik for 2025 har været tilgængelige, rapporteres Danfysik særskilt. Som noget nyt indgår Danfysik i 2025 i opgørelserne over arbejdsulykker og nærved-ulykker samt fravær og orlov.

Nunasolution S.P.C i Spanien er ikke inkluderet i ESG-rapporten, da selskabet blev solgt i 2025, og før salget opererede som en selvstændig enhed uden tilknytning til Instituttet.

ESG-rapporten dækker §99b og §99d i Årsregnskabsloven. Årsregnskabet og ESG-regnskabet offentliggøres samtidigt for at give interessenter et gennemsigtigt og detaljeret overblik over Teknologisk Instituts forretning.

Anvendt regnskabspraksis og formler for alle nøgletal er gengivet i forbindelse med den enkelte tabel eller figur.



© Teknologisk Institut





Vi prioriterer de indsatser, der skaber størst effekt: De teknologiske løsninger, vi udvikler sammen med virksomheder og partnere, og som kan understøtte samfundets omstilling i stor skala.

Ledelse, organisering og ansvar på Teknologisk Institut

Teknologisk Institut er en selvejende, almen-nyttig institution, som er ledet gennem Repræsentantskabet, bestyrelsen og Instituttets administrerede direktør. Repræsentantskabet består af medlemmer udpeget af de væsentligste interesseorganisationer i Danmark. Repræsentantskabet skal sikre, at Instituttet opretholder sin status som selvejende, almennyttig institution og opfylder sit formål.

Repræsentantskabet består af seks medlemmer udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, to medlemmer udpeget af Akademiet for de Tekniske Videnskaber, fem medlemmer udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening, tre medlemmer fra Dansk Industri, tre medlemmer fra SMV-danmark, ét medlem fra Ingeniørforeningen IDA, Kommunernes Landsforening, Lederne, Danske Regioner, Dansk Erhverv, Landbrug og Fødevarer og ét valgt af Repræsentantskabet. Derudover har Instituttets samarbejdsudvalg udpeget ét i blandt sin midte, som kan deltage i repræsentantskabsmøderne uden stemmeret.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at Instituttets vedtægter overholdes, og fører tilsyn med, at Instituttet drives i overensstemmelse med sit formål. Bestyrelsen godkender strategi, budget, årsregnskab og øvrige væsentlige beslutninger. I 2025 tegner bestyrelsen i alt ni medlemmer. Heraf er syv valgt blandt Repræsentantskabets medlemmer

(non-executive), mens to medlemmer er valgt blandt Instituttets medarbejdere. Instituttets direktion deltager i bestyrelsesmøderne.

Direktionen udgøres af den administrerende direktør, som har det overordnede ansvar for Instituttets daglige ledelse og drift med reference til bestyrelsen. Den administrerende direktør er ansvarlig for udarbejdelse og implementering af strategi, for gennemførelsen af bestyrelsens beslutninger og for Instituttets samlede resultater.

Det øverste ledelseslag med reference til den administrerende direktør består af 5 divisionsdirektører og stabschefer for fællesfunktionerne.

Forretningsmodel

Det primære i Instituttets forretningsmodel er samspillet mellem Forsknings- og Udviklingsprojekter (FoU-projekter) og kommercielle aktiviteter. Den dybe teknologiske viden, der opnås ved gennemførelse af FoU-aktiviteterne, kan tilbydes til kunderne gennem teknologiske serviceydelser. Den tætte kundekontakt og markedsindsigt, Instituttet opnår i de kommercielle aktiviteter, skaber værdifuld viden i formulering af markedsnære og relevante teknologiske FoU-projekter. Kundernes anvendelse af de teknologiske serviceydelser styrker deres konkurrenceevne, accelererer nødvendige forandringsprocesser og reducerer deres risici.



Teknologisk Instituts 1.100 medarbejdere udvikler, anvender og formidler forsknings- og teknologibaseret viden til dansk erhvervsliv. © Teknologisk Institut.

I sidste ende skaber det målbare effekter for både samfund, virksomheder og mennesker.

Teknologisk Instituts ESG-strategi

Teknologisk Institut skal leve op til samfundets krav om løbende udvikling af Institutets ESG-strategi og -politik, så den afspejler erhvervslivets forventninger på området. Målet er, at Instituttet skal kunne imødekomme de betingelser, der stilles for samfundsansvar i forbindelse med eksempelvis udbud ved indgåelse af aftaler med større virksomheder eller offentlige myndigheder m.v., og at Instituttet lever op til de ESG-standarder, man med rimelighed kan forvente af et GTS-institut, som arbejder indgående med grøn omstilling og bæredygtighed. Instituttet sikrer, at der iværksættes aktiviteter, der som minimum overholder lovkrav, og andre krav som følge af ordninger, aftaler m.v., og som kan være med til at styrke Instituttets konkurrenceevne og

omdømme samt bidrage til at tiltrække, fastholde og motivere medarbejdere.

Involvering af Instituttets medarbejdere i ESG-arbejdet

Siden 2021 har det været muligt for medarbejdere at stille forslag om initiativer, der kan forbedre Instituttet påvirkning på E-, S- og G-forhold. Der er eksempelvis gennemført et forslag om 'Follow Me Print'-løsning for at minimere papirforbrug.

I 1. halvår af 2025 er der kommet et forslag om at rejse mere med tog som alternativ til bil, hvilket har betydet, at Instituttet har fornyet sin Erhvervsaftale med DSB, som gør det mere attraktivt at rejse med tog mellem Instituttets afdeling i Taastrup og Aarhus.

Forslagskassen fortsættes i 2026.



Klima og miljø

Teknologisk Institut understøtter danske virksomheder inden for bæredygtighed og grøn omstilling gennem udvikling, afprøvning og implementering af teknologier, herunder ved at sikre adgang til specialiserede testfaciliteter og fagkompetencer. Arbejdet med klima og miljø er tæt koblet til Institutts forretningsmodel og strategi, hvor de teknologiske ydelser og forsknings- og udviklingsaktiviteter skal bidrage til at reducere klima- og miljøpåvirkninger hos kunder og samarbejdspartnere, samtidig med at Institutts egen drift lever op til krav og samfundets ESG-forventninger. Herigennem bidrager Instituttet til at nå nationale og europæiske mål om klimaneutralitet i 2050.

I 2025 har Instituttet styrket det strategiske arbejde med klima og miljø. Der er udarbejdet en klimastrategi med nye klimamål i overensstemmelse med Paris aftalen og gældende EU- og national regulering. Strategien bygger på et klimaregnskab for 2022–2025, som omfatter scope 1, 2 og 3, og er udformet med afsæt i internationalt anerkendte, videnskabeligt funderede metoder.

Dette afsnit fokuserer på klima- og miljøindsatsen i Institutts egen drift. Cases om forsknings- og udviklingsaktiviteter, der bidrager til reduktioner hos kunder og samarbejdspartnere, findes i rapportens indledende del.

Risici og mitigerende tiltag

Den dobbelte væsentlighedsanalyse fra 2025 har identificeret væsentlige forhold, hvor Instituttet både påvirker klima og miljø og selv er eksponeret for klima- og miljørelaterede risici. Analysen fremhæver især:

- **Påvirkning gennem kunder:** Betydningen af, gennem udvikling, rådgivning og prøvning, at støtte kunder og samarbejdspartnere i at reducere deres klima- og miljøbelastning.
- **Påvirkning fra egen drift:** Behovet for at reducere Institutts egne CO₂e-udledninger, energiforbrug, ressourceforbrug og affald.

De identificerede risici og påvirkninger danner grundlag for klimastrategien og de klimamålsætninger, der er vedtaget i 2025.



© Teknologisk Institut.

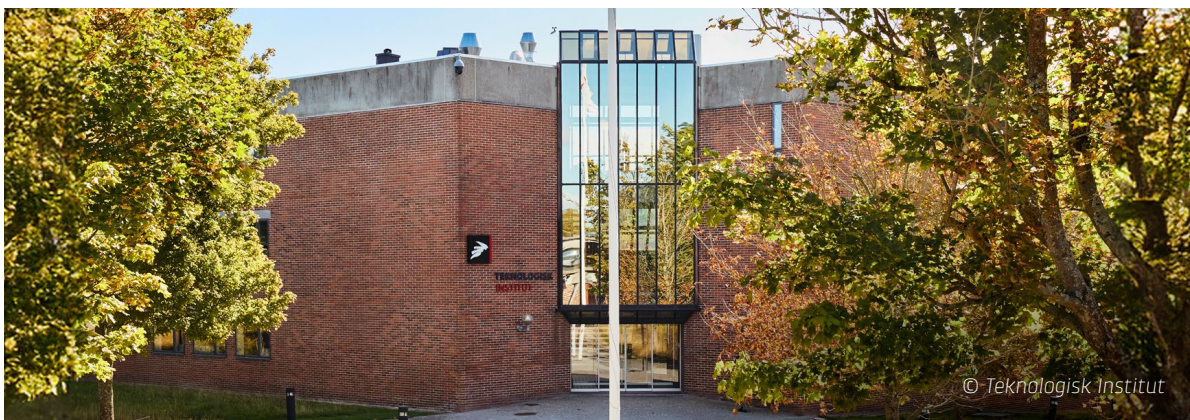
Politik og implementering

Klimastrategi og målsætninger

Klimastrategien, vedtaget i 2025, fastlægger målsætninger og initiativer, der understøtter Paris aftalens mål om klimaneutralitet senest i 2050 og er i tråd med nationale klimamålsætninger. Strategien omfatter både reduktion af

emissioner hos kunder og samarbejdspartnere og reduktion af Institutts egne emissioner.

Reduktionsrater og reduktionsmål er fastlagt med afsæt i SBTi-principperne, selvom målene ikke er SBTi-validerede.



Klimamålsætninger for Teknologisk Institut

Teknologisk Institut understøtter danske virksomheders arbejde med at reducere drivhusgasemissioner for at opnå EU's og Danmarks klimamålsætninger. Instituttet har en ambition om at reducere drivhusgasemissioner hos kunder og samarbejdspartnere, samt reducere egne emissioner.

Kortsigtede mål 2025-2035

- Teknologisk Institut forpligter sig til at reducere egne drivhusgasemissioner med 75% inden 2035.

- Teknologisk Institut iværksætter en målrettet indsats for at reducere drivhusgasemissioner fra scope 3 med en ambition om mindst 37,5% reduktion i 2035.
- Opgørelse af Teknologisk Instituts effekt på kunders og samarbejdspartneres klimaemissioner.

Langsigtet mål

- Teknologisk Institut har en ambition om at være klimaneutral i 2050.

Reduktioner beregnes ud fra basisår 2022. Scope 1 & 2 (egne emissioner): min. 95% scope-dækning, jf. SBTi. Scope 3 (værdikæden): min. 67% scope-dækning, jf. SBTi. Klimaneutralitet: min. 90% reduktion af scope 1, 2 og 3 med neutralisering af residualemissioner for at opnå netto-nul. Målsætningerne vil løbende blive gennemgået i takt med udviklingen i relevante standarder og beregningsmetoder for rapportering af virksomheders klimaindsats.



Tre fokusområder for implementering

Klimastrategiens målsætninger omsættes gennem tre overordnede fokusområder:

1. Reduktion af kunder og samarbejdspartners drivhusgasemissioner,

som er målet for mange af Institutts FoU-projekter og kommercielle opgaver. Det er gennem dette arbejde, Instituttet har en stor påvirkning på Danmarks grønne omstilling. Det er ambitionen, at Instituttet, på udvalgte opgaver og projekter, kan dokumentere den potentielle effekt af reducerede emissioner hos kunder og samarbejdspartnere.

2. Reduktion af emissioner fra egne drift

handler om direkte og indirekte emissioner fra Institutts egne aktiviteter: Målet er at reducere absolutte scope 1- og 2-drivhusgasemissioner med 75% inden 2035. Det skal blandt andet ske gennem:

- Reduktion af Institutts nuværende elforbrug.
- Op mod 100% vedvarende energi til Institutts elforbrug.

- Reduktion af Institutts varmekonsum.
- Løbende elektrificering af Institutts bilflåde.

3. Reduktion af aktiviteter i værdikæden omkring Instituttet,

som for eksempel er emissioner forbundet med Institutts indkøb, affald, transport og forretningsrejser. Hensigten er at reducere udledningen af scope 3-drivhusgasemissioner med 37,5% inden 2035. Det skal bl.a. ske gennem:

- Samarbejde med hovedleverandører om CO₂e-reduktion.
- Minimering af Institutts affald.
- 80% genanvendelse af Institutts affald.
- Forlænget levetid og genanvendelse af indkøbte varer.
- Reduktion af klimaftryk forbundet med forretningsrejser.

Miljøledelse

Miljøledelse er en integreret del af implementeringen af klimastrategien. Teknologisk Institut er certificeret i miljøledelse efter ISO 14001, og miljøledelsessystemet anvendes til systematisk at identificere og styre væsentlige miljøforhold i den daglige drift. Instituttet har særligt fokus på intern drift, service og vedligehold af infrastruktur for Institutts lokatio-

ner i Taastrup og Aarhus. Certificeringen blev i 2025 opretholdt gennem recertificering.

ISO 14001-arbejdet udgør en central ramme for opfølgning på både de oprindelige miljømålsætninger fra 2022 og de nye mål i klimastrategien. Fra 2026 vil rapporteringen tage udgangspunkt i klimastrategien og de tilhørende klimamålsætninger, der bygger videre på og integrerer de fem oprindelige miljømålsætninger.

Miljø- og klimamålsætninger fra 2022

I 2022 fastlagde Teknologisk Institut fem miljø- og klimamålsætninger, som har udgjort rammen for Institutts miljøpolitik for den interne drift:

- Reducere det årlige elforbrug på 10 GWh med 15% senest i 2025 samt skifte til vedvarende energi. Målsætningen er 100% vedvarende elektricitet i 2030.
- Reducere vandforbruget og afsøge muligheden for at anvende alternative forsyningskilder, hvor det er muligt.
- Reducere varmekforbruget med op til 15% senest i 2025.
- Genanvende mere affald. Målsætningen er genanvendelse af 80% i 2030.
- Stille krav om, at nøgleleverandører arbejder aktivt med miljøforbedringer. I 2026 skal nøgleleverandører dokumentere, at de arbejder aktivt med miljøforbedringer.





🗨️ Instituttet vil bidrage aktivt til Paris-aftalens mål om klimaneutralitet senest i 2050 i overensstemmelse med de nationale klimamålsætninger.

Resultater og forventninger

I 2025 har Teknologisk Institut taget væsentlige skridt i implementeringen af klimastrategien. De opdaterede klima- og miljønøgletal samt klimaregnskabet for scope 1, 2 og 3 giver et mere detaljeret billede af Instituttets samlede klimaaftryk og fremskridt i forhold til de fastlagte reduktionsmål.

Baseline for målsætningerne er 2022. Nøgleleverandører er større leverandører til fællesfunktionerne, hvor der er indgået kontrakt og forpligtende aftaler.

For at følge op på disse målsætninger opgøres udviklingen i centrale miljø- og klimanøgletal. Opgørelsen dækker Teknologisk Institut, Dan-cert og Danfysik.

Elforbrug og vedvarende energi

Instituttet havde som mål at reducere det årlige elforbrug med 15% i 2025 i forhold til 2022. I 2025 ligger det absolutte elforbrug marginalt over basisåret med en stigning på 0,3%. Dette er en forbedring sammenlignet med 2024, hvor forbruget lå 6% over baseline. Den samlede fremgang i forhold til basisåret har dog været begrænset. Elforbruget per omsat tusind DKK er faldet med 16,3% siden 2022, hvilket indikerer en betydelig forbedring af energieffektiviteten i forhold til aktivitetsniveauet.

Der er fortsat igangsat tiltag for at reducere energiforbruget yderligere, herunder udskiftning af ventilationsanlæg uden genindvinding, indsættelse af nye vinduer samt renovering og efterisolering af tage.

Udviklingen i miljø- og klimanøgletal, 2022-2025

	Enhed	2022	2023	2024	2025
Elforbrug	MWh	10.678	10.696	11.320	10.705
Ændring i elforbrug ¹	%	-	+0,2	+6,0	+0,3
Elforbrug per omsat tusind DKK ²	kWh	9,29	8,71	8,59	7,77
Ændring i elforbrug per omsat tusind DKK ¹	%		-6,2	-7,5	-16,3
Andel vedvarende energi af årets elforbrug ³	%	-	3	38	70
Vandforbrug	m ³	19.496	17.122	19.976	18.398
Ændring i vandforbrug ¹	%	-	-12,2	+2,5	-5,6
Varmeforbrug	MWh	7.999	7.957	8.463	8.118
Ændring i varmeforbrug ¹	%	-	-0,5	+5,8	+4,8
Affald til genanvendelse ⁴	%	53,9	58,5	58,6	65,7

Forbrug af elektricitet, fjernvarme og vand registreres på alle lokationer via EnergyKey og kvalitetssikres ved sammenholdning med fakturaer.

¹ Den procentvise ændring i el-, vand- og varmeforbrug er beregnet i forhold til basisåret 2022.

² Beregnet som samlet elforbrug divideret med samlet omsætning (i 1.000 DKK).

³ Beregnet som el fra vedvarende energi (indkøbt gennem PPA) divideret med det samlede elforbrug.

⁴ Andel af den indsamlede affaldsmængde, via Marius Pedersen, der er sendt til genanvendelse. Fra 2025 inkluderer kategorien også "anden nyttiggørelse" for at muliggøre sammenligning med tidligere år.



SmartField-projektet accelererer løsninger, der kan levere 20–30% dokumenteret lavere lattergasudledning fra dansk landbrug.
© Teknologisk Institut.

Siden 2023 har Institutttet modtaget vedvarende energi fra to eksterne solcelleparker på Lolland og i Odense via PPA-aftaler. I 2024 blev knap 40% af Instituttets elforbrug leveret fra solceller, og i 2025 udgjorde andelen ca. 70% af Instituttets samlede elforbrug. Institutttet er dermed godt på vej mod målsætningen om 100% vedvarende elektricitet i 2030.

Varmeforbrug

Institutttet havde som mål at reducere det årlige varmeforbrug med 15% i 2025 i forhold til 2022. I 2025 ligger varmeforbruget 4,8% over basisåret. Dette er en forbedring sammenlignet med 2024, hvor forbruget lå knap 6% højere, men den samlede fremgang i forhold til basisåret har været begrænset. Der er et fortsat arbejde med at nedbringe varmeforbruget, herunder opgradering af varmecentraler og ud-

skiftning af ventilationsanlæg til mere energieffektive løsninger.

Vandforbrug

Institutttet havde ligeledes som mål at reducere vandforbruget. I 2025 er forbruget faldet med 5,6% i forhold til 2022. Efter stigningen i 2024, som bl.a. skyldtes utilsigtede hændelser, er vandforbruget nu igen faldende. Selvom der er opnået en reduktion, arbejdes der fortsat på at nedbringe forbruget yderligere. Den løbende overvågning per bygning har bidraget til et mere stabilt vandforbrug.

Affald og genanvendelse

Institutttet har som mål, at 80% af eget affald genanvendes i 2030. I 2023 og 2024 lå genanvendelsesprocenten på knap 60%, og i 2025 er andelen steget til knap 66%.

Fra 2025 indgår en ny kategori, "anden nyttiggørelse", i affaldsopgørelsen fra Marius Pedersen. Kategorien omfatter affald, der udnyttes til et nyt formål, men som ikke kan klassificeres som genanvendelse eller genbrug – fx nedknust beton og mursten, der anvendes som bærelag og bundsikring ved anlæg af veje m.v. Denne fraktion udgør ca. 9% af den samlede affaldsmængde i 2025. For at muliggøre sammenligning med tidligere år medregnes denne fraktion i andelen af affald til genanvendelse.

I 2025 har der været øget fokus på at optimere sortering og håndtering af affald med henblik på at øge genanvendelsen og reducere CO₂-udledninger forbundet med affaldshåndteringen. Indsatsen fortsætter i 2026 med særligt fokus på at nedbringe mængden af affald til deponi og forbrænding. Der arbejdes desuden med at forlænge levetiden på IT-udstyr, bl.a. gennem løbende softwareopdateringer og intern genbrug af pc'er samt videresalg af brugte telefoner til istandsættelse og genbrug. Instituttet arbejder også med at reducere papirforbruget gennem 'Follow Me Print'-løsningen, der minimerer spildte udskrifter samt ved omstilling fra trykte til digitale læringsmaterialer på kursusområdet. Målsætningen for 2025 var, at mindst 40% af kurserne skulle gennemføres med digitalt materiale. Med en andel på 47% blev målet overopfyldt, og andelen forventes at stige i de kommende år.

Leverandørsamarbejde

Instituttet havde som mål, at nøgleleverandører i 2026 skal kunne dokumentere, at de aktivt arbejder med miljøforbedringer. I 2024 blev der gennemført en undersøgelse blandt udvalgte leverandører, og gennemgangen af undersøgelsen i 2025 indikerede ikke væsentlige miljømæssige risici i den nuværende leverandørkreds.

Instituttet arbejder fortsat målrettet på at samarbejde med leverandører, der har et klart

fokus på miljø- og klimainsats. Et eksempel er kantineleverandøren Meyers, der arbejder systematisk med økologisk og lokalt indkøb, reduktion af madspild og er B Corp-certificeret.

Klimaregnskab efter GHG-protokollen

Som led i udviklingen af klimastrategien har Teknologisk Institut opgjort et samlet klimaregnskab for perioden 2022-2025 efter GHG-protokollen. Regnskabet omfatter scope 1, 2 og relevante kategorier af scope 3 på koncernniveau og er et centralt redskab til opfølgning på klimastrategien.

Opgørelsen anvendes til at prioritere indsatser inden for de største kilder til drivhusgasudledning og til at følge op på kort- og langsigtede reduktionsmål frem mod 2035 og 2050.

Scope 1 – Direkte udledninger

Scope 1 omfatter direkte drivhusgasudledninger fra Instituttets egne aktiviteter og ejede eller kontrollerede enheder. Opgørelsen dækker Teknologisk Institut, Dancert og Danfysik.

Scope 1-udledninger stammer primært fra brændstof til køretøjer og trucks (diesel og benzin) samt fra brændsler til opvarmning (fyringsolie og naturgas). Derudover indgår udledninger af relevante køle- og procesgasser fra anlæg på Instituttet og fra udstyr, der anvendes til test og afprøvning af teknologier.

Data indsamles primært fra fakturaer og forbrugsopgørelser og omregnes til CO₂e ved hjælp af relevante emissionsfaktorer.

For at reducere scope 1-udledningerne er der identificeret en række tiltag, som beskrevet under punkt 2 i klimastrategiens tre fokusområder. Det omfatter blandt andet løbende elektrificering af Instituttets bilflåde, udskiftning af ældre køle- og ventilationsan-

Samlet klimaaftryk per scope, 2022-2025

	Enhed	2022	2023	2024	2025
Scope 1¹	tCO₂e	320	469	330	341
Scope 2,² lokationsbaseret	tCO₂e	1.660	1.581	1.238	990
Scope 2,² markedsbaseret	tCO₂e	4.747	4.833	3.355	1.708
Scope 3³, samlede udledninger	tCO₂e	11.590	12.282	15.247	16.183
Kategori 1, Indkøb af varer og tjenesteydelser	tCO ₂ e	7.411	7.820	9.209	9.870
Kategori 2, Anlægsaktiviteter	tCO ₂ e	825	1.630	3.073	3.588
Kategori 3, Brændsel- og energirelateret aktivitet	tCO ₂ e	580	855	858	747
Kategori 4, Transport og distribution (opstrøms)	tCO ₂ e	771	43	307	421
Kategori 5, Affald	tCO ₂ e	138	133	117	146
Kategori 6, Forretningsrejser	tCO ₂ e	614	769	711	476
Kategori 7, Medarbejderpendling	tCO ₂ e	1.114	964	936	908
Kategori 8, Leasede aktiviteter (opstrøms)	tCO ₂ e	60	68	37	27
Kategori 13, Leasede aktiviteter (nedstrøms)	tCO ₂ e	78	-	-	-
Samlede udledninger, scope 1-3 (lokationsbaseret)	tCO₂e	13.570	14.332	16.815	17.514
Samlede udledninger, scope 1-3 (markedsbaseret)	tCO₂e	16.657	17.584	18.933	18.232

¹ Scope 1 omfatter direkte emissioner fra transport, opvarmning samt proces- og kølegasser.

² Scope 2 omfatter indirekte emissioner fra elektricitet og fjernvarme. Lokationsbaserede emissioner opgøres med geografisk opdelte emissionsfaktorer for Øst- og Vestdanmark; 2022-2024 er genberegnet for sammenlignelighed. Markedsbaserede emissioner inkluderer andelen vedvarende elektricitet købt gennem PPA.

³ Scope 3 omfatter relevante emissioner i værdikæden. Danfysik indgår kun delvist i opgørelsen af scope 3 emissioner for perioden 2022-2025.

læg samt undersøgelse af muligheder for at reducere brugen af fossile brændsler til opvarmning.

Scope 2 – Indirekte udledninger

Scope 2 omfatter indirekte drivhusgasudledninger fra produktion af den elektricitet og fjernvarme, som Institutet køber og anvender på egne lokationer. Opgørelsen dækker Teknologisk Institut, Dancert og Danfysik.

El- og varmemeforbrug registreres via EnergyKey, sammenholdes med fakturaer og omregnes til CO₂e på baggrund af relevante emissionsfaktorer. I overensstemmelse med GHG-protokollen opgøres udledningerne ved hjælp af både

den lokationsbaserede og den markedsbaserede metode:

- **Den lokationsbaserede opgørelse** baseres på emissionsfaktorer for elnettet i det geografiske område, hvor forbruget finder sted. Der tages ikke højde for køb af vedvarende elektricitet gennem PPA.
- **Den markedsbaserede opgørelse** inddrager effekten af Instituttets PPA på vedvarende elektricitet. Den del af elforbruget, som ikke er dækket af PPA, opgøres med udgangspunkt i det danske residualmiks.

Fra 2025 opgøres lokationsbaserede emissioner med geografisk opdelte emissionsfaktorer for

Øst- og Vestdanmark. Emissionsfaktoren for Østdanmark er betydeligt lavere grundet et elmiks med lavere klimapåvirkning, og dette elmiks er desuden forbedret markant siden 2022. Lokationsbaserede emissioner for 2022-2024 er genberegnet efter samme metodik for at sikre sammenlignelighed. Reduktionen i markedsbaserede emissioner afspejler den øgede andel vedvarende energi fra PPA.

Som en del af klimastrategien er der identificeret tiltag til at reducere scope 2-udledningerne. En væsentlig del af arbejdet handler om at nedbringe energiforbruget gennem effektivisering af drift og bygninger. Derudover har Instituttet haft fokus på at øge andelen af vedvarende elektricitet og har via PPA-af-taler sikret en stigende andel vedvarende energi til egen drift. Der arbejdes fortsat med at identificere løsninger, der kan understøtte målet om 100 % vedvarende elektricitet til Instituttets elforbrug.

Scope 3 – Indirekte udledninger i værdikæden

Scope 3 omfatter alle andre indirekte drivhusgasudledninger, der opstår opstrøms og nedstrøms i Instituttets værdikæde. Rapportering af scope 3 er nyt i ESG-rapporteringen for 2025, og der er gennemført et omfattende arbejde for at kortlægge og kvantificere de relevante udledninger.

Metode og datagrundlag: Som led i etableringen af klimaregnskabet rapporteres der bagudrettet for 2022, 2023 og 2024. Der har i 2025 været fokus på forbedret datakvalitet i udarbejdelsen af regnskabet for 2024 og 2025, især hvad angår leverandørspecifikke data. Der må derfor tages forbehold for, at eventuelle forskelle i scope 3-udledninger mellem de enkelte regnskabsår til dels kan knyttes til datagrundlaget.

Danfysik indgår kun delvist i scope 3-opgørelsen for 2022-2025 på grund af et mangelfuldt datagrundlag. I 2026 tages der stilling til, hvor-

dan Danfysiks scope 3-udledninger håndteres fremadrettet.

Der arbejdes løbende på at forbedre datagrundlaget. Hvor muligt anvendes leverandørspecifikke CO₂-data, dernæst mængdebaserede data, og hvor dette ikke er tilgængeligt, anvendes økonomiske data som grundlag for beregningerne.

Omfang: Opgørelsen omfatter de kategorier, der vurderes relevante for Instituttet (kategori 1-8 i GHG-protokollen). I 2022 indgik også kategori 13, som er udeladt i efterfølgende år på grund af manglende datagrundlag, men vurderes ikke væsentlig for det samlede resultat.

Væsentlige kilder og indsatsområder: De største scope 3-udledninger stammer fra indkøbte varer og tjenesteydelser samt kapitalgoder. For kapitalgoder relaterer udledningerne sig primært til vedligehold og opgradering af bygninger, arealer og udstyr. Omfanget vil variere fra år til år afhængigt af planlagte renoveringer og investeringer. Ledelsen har som udgangspunkt besluttet at renovere og udbygge eksisterende bygninger frem for at opføre nyt, hvor det er muligt, hvilket vurderes at reducere potentielle fremtidige udledninger knyttet til Instituttets bygningsmasse.

Instituttet har desuden aktiviteter, der kræver indkøb af laboratorie- og testudstyr samt råvarer og komponenter til udvikling og afprøvning. For at reducere klimaaftrykket er der fokus på samarbejde med hovedleverandører om CO₂e-reduktion samt valg af løsninger og materialer med lavere klimapåvirkning.

Ud over de største udledningskilder prioriterer klimastrategien initiativer, hvor Instituttet har størst handlemulighed og påvirkningskraft. Dette omfatter bl.a. nedbringelse af affaldsmængder og øget genanvendelse, forlænget levetid for indkøbte varer samt reduktion af klimabelastningen fra transport og



*I Biosolutions Technology Center undersøges mikroalgers potentiale som fremtidens protein, foder og materialer.
© Teknologisk Institut.*

forretningsrejser. Disse indsatser understøtter målsætningen om at reducere scope 3-emissionerne frem mod 2035.

Natur og biodiversitet

Teknologisk Instituts aktiviteter kan påvirke natur og biodiversitet, særligt gennem arealanvendelse og drift af udearealer. For at reducere risikoen for negativ påvirkning arbejder Instituttet på at integrere hensyn til natur og biodiversitet i relevante aktiviteter.

På egne arealer omfatter dette tiltagene "vild med vilje" og reduceret græsslåning, der skal skabe bedre vilkår for planter og insekter.

Derudover bidrager Instituttet gennem forskning, udvikling og rådgivning til løsninger, der kan understøtte virksomhedernes omstilling til teknologier med lavt ressourceforbrug og begrænset påvirkning af naturen.

Et eksempel er demonstrationsbyggeriet Build-in-Wood i Taastrup, der viser anvendelsen af træ og andre biobaserede byggematerialer som alternativ til konventionelle materialer med højere klimaaftryk. Projektet integrerer også hensyn til biodiversitet og klimatilpasning, hvor udgravningsjord fra byggeriet er anvendt til at etablere en vold med vild beplantning på Instituttets areal, og arealerne omkring selve bygningen er ligeledes udlagt med vild beplantning og lokal regnvandshåndtering.



Socialt ansvar og medarbejderforhold

Teknologisk Institut ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø. Instituttet arbejder for en anerkendende og inkluderende kultur, hvor medarbejderne bliver lyttet til, har gode faglige udviklingsmuligheder, oplever balance mellem arbejde og privatliv, og hvor gældende lovgivning, menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder respekteres.

Teknologisk Institut respekterer medarbejdernes ret til at organisere sig, og at medarbejderne har ret til kollektive forhandlinger, hvilket konkretiseres i Instituttets etiske retningslinjer. Instituttet har indgået virksomhedsaftaler med flere forbund.

Der er gennem den dobbelte væsentlighedsanalyse i 2025 identificeret en række risici for negativ påvirkning på socialt ansvar og medarbejderforhold, som Instituttet arbejder aktivt med: balance mellem arbejdslivet og privatlivet, indflydelse på arbejdets udførelse, sundhed og sikkerhed, lige muligheder for alle, herunder ligeløn, ligestilling og uddannelse samt diversitet og tiltag mod vold og chikane på arbejdspladsen.

For at mindske potentielle og aktuelle negative påvirkninger har Instituttet vedtaget en række politikker til at identificere, vurdere, håndtere og afhjælpe væsentlige påvirkninger på egen arbejdsstyrke. Politikkerne er tilgængelige på Instituttets intranet. Danfysik har tilsvarende politikker på personaleområdet.



I 2025 svarer 93 % af medarbejderne, at de er tilfredse som medarbejdere på Teknologisk Institut. © Teknologisk Institut.

Medarbejderhåndbogen indeholder desuden politikker, regler, rettigheder og information om arbejdsforhold.

Der er ikke udarbejdet en specifik menneske- og arbejdstagerrettighedspolitik, da menneske- og arbejdstagerrettigheder er fundamentet for instituttets sociale politikker, ligesom disse er indarbejdet i Instituttets etiske retningslinjer.

Eksterne undervisere er ikke omfattet af Instituttets politikker. Læs mere om de enkelte politikker samt hvordan de implementeres under de tematiske afsnit.

Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel

Medarbejderne er Teknologisk Instituts største ressource. Det er derfor helt afgørende, at arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed er en høj prioritet, når der testes, arbejdes med tunge løft og farlige kemikalier, eller arbejdes med strategier, forskning og udvikling i mødelokalerne.

Instituttet arbejder systematisk for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø på alle lokationer i overensstemmelse med lovgivning og teknologisk udvikling. Ønsket er at være det gode eksempel på arbejdsmiljøområdet gennem løbende uddannelse, åbenhed og ansvarlighed.

Henholdsvis hvert andet og tredje år gennemfører Instituttet medarbejdertilfredshedsundersøgelser (MTU) og lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV) og arbejder systematisk med at forebygge både fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer på baggrund af data, der kommer ind gennem undersøgelserne. I 2025, er det blevet foretaget en MTU, hvis resultater er en del af dette års ESG-rapportering.

Sikkerhed og arbejdsmiljø

Risici og mitigerende tiltag

Et af de vigtigste opmærksomhedspunkter er sundhed og sikkerhed på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på tværs af Instituttet. Kontorarbejdere kan have dårlige arbejdsstillinger og få længerevarende gener. Herudover arbejder en stor del af medarbejderne i laboratorier og med kemikalier, byggematerialer og store maskiner. Denne type arbejde indebærer en forhøjet ulykkesrisiko sammenlignet med kontorarbejde, og ulykker kan medføre psykiske konsekvenser for de involverede.

For at undgå ulykker registreres disse, og der følges op på sikkerhed og arbejdsmiljø gennem

APV'er og MTU'er. Nærved-ulykker bearbejdes gennem arbejdsmiljøorganisationen (AMO), ligesom der tages hånd om psykiske konsekvenser gennem Instituttets sundhedsforsikring, der giver adgang til bl.a. psykolog hvis nødvendigt.

AMO dækker alle medarbejdere via lokale arbejdsmiljøgrupper bestående af en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant. AMO planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøindsatsen i tæt samarbejde med ledelsen.

Teknologisk Institut følger de lovpligtige regler for registrering og håndtering af kemikalier gennem Chemical Manager (samt Würth Kemikararkiv for Würth-produkter).

For farligt udstyr og eksperimenter gennemføres risikoanalyser og der etableres relevante sikkerhedsforanstaltninger. Alle medarbejdere med laboratoriearbejde modtager oplæring i sikker håndtering af farlige materialer og procedurer i henhold til lovgivningen. I de centre, hvor medarbejderne konkret arbejder med eller udsættes for potentielt farlige stoffer og materialer, er der udpeget en kemikalieagent. Kemikalieagenterne registrer stoffer og materialer som anvendes i deres respektive centre. Listen over kemikalieagenter er tilgængelig for alle Instituttets medarbejdere.

Der stilles arbejdstøj, sikkerhedsbriller og skærmbryllere til rådighed for Instituttets medarbejdere.

Resultater og forventninger

I 2024–2026 er der særligt fokus på at nedbringe anmeldte ulykker, styrke registrering og opfølgning på nærved-ulykker, forbedre sikkerheden ved arbejde uden for Instituttet samt gennemføre kemisk APV og risikovurderinger. Alle ulykker og nærved-ulykker skal registreres

Politik og implementering

Sikkerhed og arbejdsmiljø

Teknologisk Institut har en arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik, der skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø på alle lokationer. Politikken beskriver, at arbejdsmiljøindsatsen er organiseret i et formaliseret samarbejde mellem ledelse og arbejdsmiljøorganisation (AMO), og både ledere og medarbejdere har ansvar for at medvirke til forsvarlige arbejdsforhold, herunder korrekt brug af personlige værnemidler.

Derudover fastlægger politikken, at Instituttet skal arbejde systematisk med arbejdsmiljø gennem regelmæssige APV'er, årlige arbejdsmiljørunderinger og handlingsplaner, som er tilgængelige for alle medarbejdere. Arbejdsskader anmeldes efter faste procedurer, og alle nærved-ulykker registreres og undersøges for at forebygge gentagelser.

Politikken implementeres gennem konkrete tiltag, bl.a. udbredt placering og løbende kontrol af hjertestartere samt et struktureret kemisk arbejdsmiljø med registrering af kemikalier i Chemical Manager, kemikalieagenter i relevante centre og krav om oplæring og instruktion i kemikaliehåndtering.



Instituttet arbejder systematisk for et sikkert og sundt arbejdsmiljø i tråd med lovgivning og teknologisk udvikling. © Teknologisk Institut.

Politik for håndtering af traumatiske hændelser

Teknologisk Instituts politik for traumatiske hændelser beskriver, hvordan både akut opståede hændelser (fx ulykker, brand, chok) og hændelser, der udvikler sig over tid (fx alvorlig sygdom), skal håndteres. Politikken fastlægger klare ansvarsforhold, krav om hurtig orientering af ledelse, arbejdsmiljøorganisation og HR, procedurer for information til pårørende og kolleger samt konkrete retningslinjer for forebyggelse, akutte indsatser, opfølgende samtaler og tilbud om psykologisk krisehjælp til berørte medarbejdere.

Politikken implementeres via et forstørret fokus på forebyggelse, registrering af ulykker og afholdelse af evakueringsøvelser.

og behandles i AMO, så hændelser kan forebygges fremadrettet.

Opdateringer i REACH-forordningen fra EU har givet anledning til at Instituttet genbesøger sine arbejdsgange, og Instituttet arbejder aktivt med at implementere de nye tiltag.

Der foretages løbende rundgange af AMO og de lokale arbejdsmiljøgrupper med systematiske opfølgninger. Dette sikrer at eventuelle fund af arbejdsmiljøudfordringer bliver håndteret og opfulgt med handling. Derudover er der etableret en sparringsgruppe for kemikalie-registrering med det formål, at medarbejderne

der arbejder med dette, taler samme sprog og skaber netværk på tværs af Instituttet. For at undgå nærved-ulykker arbejdes der med at implementere en arbejdsgang om "betænkningstid" inden opstart på et nyt forsøg, hvor medarbejderen på baggrund af at spørgeskema genbesøger risikovurderingen en ekstra gang inden igangsættelse.

Derudover er der i 2025 blevet udarbejdet en folder om arbejdsmiljø og sikkerhed for eksterne arbejdere, eksempelvis konsulenter og håndværkere. Denne udleveres når de eksterne arbejdere

kommer på Instituttet og hjælper til at understøtte sikkerheden for eksterne konsulenter, leverandører og underleverandører til Instituttet.

Endeligt er der oprettet en offline database for kemikalierregistreringer, der på sigt skal spare Instituttet for udgifter til opbevaring af gamle data.

Der er sket en mindre stigning i arbejdsulykker fra 12 i 2024 til 20 i 2025 samt en stigning i nærved-ulykker fra 52 i 2024 til 70 i 2025. Stigningen formodes delvist at skyldes et større fokus på at registrere flere nærved-ulykker

Registrerede antal arbejdsulykker og nærved-ulykker, DTI og Danfysik

	2023		2024		2025	
	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik
Arbejdsulykker ¹	15	-	12	-	20	2
Arbejdsulykker per 100 medarbejdere ²	1,45	-	1,13	-	1,93	2,4
Nærved-ulykker ³	51	-	52	-	70	1
Nærved-ulykker per 100 medarbejdere ⁴	4,92	-	4,91	-	6,76	1,2

I 2023 og 2024 er tallene for Danfysik ikke inkluderet i opgørelsen.

¹ Arbejdsulykker defineres som en fysisk eller psykisk skade, der opstår pludseligt (eller ved en påvirkning på max 5 dage) i forbindelse med arbejdet, fx et fald, et slag, et snit, eller et chok, som skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene og medfører en personskade. Det er en pludselig hændelse, der adskiller sig fra en erhvervssygdom, som udvikles over tid. En hændelse skal altid anmeldes som en arbejdsulykke, hvis det udløser en sygedag.

² Arbejdsulykker per 100 medarbejdere beregnes som antal ulykker divideret med antallet af fuldtids- og deltidsmedarbejdere per 31. december for det pågældende år. Derefter ganges tallet med 100 for at omregne til arbejdsulykker per 100 medarbejder.

³ En nærved-ulykke defineres som en ulykke, der ikke har givet fravær udover tilskadekomstdagen, hvor der ikke er udgifter til behandling eller hvor det ikke er sandsynligt der opstår varigt mén eller tab af erhvervsevne. En nærved-ulykke er en hændelse, som kunne have resulteret i personskader.

⁴ Nærved-ulykker per 100 medarbejdere beregnes som antal nærved-ulykker divideret med antallet af fuldtids- og deltidsmedarbejdere per 31. december for det pågældende år. Derefter ganges tallet med 100 for at omregne til nærved-ulykker per 100 medarbejdere.

Fravær og orlov, DTI og Danfysik

	2023		2024		2025	
	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik
Sygefraværprocent (egen sygdom, barn syg og arbejdsulykker) ¹	2,70%	-	2,28%	-	3,27%	2,73%
Orlov ²	2,29%	-	3,06%	-	2,81%	1,13%

¹ Sygedage indeholder egne sygedage, barns sygedage og sygdom ifm. arbejdsskade/ulykke for fastansatte medarbejdere.

Sygefraværprocenten beregnes som kalenderdage pr. måned / 5 * arbejdsdage pr. uge = antal dage ansat, pr. måned. Antal dage ansat/ sygedage i alt (hvis man fx er syg fredag og mandag er det 4 sygedage og ikke kun 2).

² Orlov beregnes samlet set for barsel m/- og u/løn, anden orlov m/- og u/løn og orlov/ekstra fri på timebasis (omregnet til arbejdsdage). Orlovsprocenten beregnes som kalenderdage pr. måned / 5 * arbejdsdage pr. uge = antal dage ansat, pr. måned. Antal dage ansat/ orlovsdage i alt.

generelt. I starten af 2026 vil AMO gennemgå, om stigningerne skyldes andre årsager. Instituttet ligger fortsat fint i forhold til sygefravær, til trods for en lille stigning fra 2024 til 2025. Hvad angår fravær i forbindelse med orlov, er antallet af orlovsdage faldet i samme periode.

Samtidig forventes det i 2026, at der arbejdes videre med de allerede eksisterende initiativer for at sikre et højt niveau for Institutts arbejdsmiljø. Der forventes at være et særligt fokus på at afholde evakueringsøvelser i både Aarhus og Taastrup. Inden for kemiområdet vil der være fokus på at få registreret kemikalier korrekt og få lavet fyldestgørende risikovurderinger, ensrette Institutts kemikaliesortiment og synliggøre arbejdsmiljø som en aktiv del af hverdagen.

Kompetencer og trivsel

Risici og mitigerende tiltag

Medarbejdernes kompetencer er afgørende for Institutts konkurrencedygtighed. Ifølge Institutts retningslinjer er medarbejdere forpligtede til at dygtiggøre sig og følge med i udviklingen inden for deres fagområde. Derfor er der gode muligheder for at gøre en positiv forskel for medarbejdernes kompetencer og professionelle udvikling. Instituttet tilbyder kompetencespor tilrettelagt efter den enkelte medarbejders jobfunktion samt diverse faglige netværk. På den måde sikres Institutts konstante udvikling og relevans.

Teknologisk Institut bevæger sig dog i et felt, hvor man som vidensinstitution med et fokus på produktivitet også ser en iboende risiko for en ubalance mellem arbejdslivet og privatlivet, hvilket kan have negativ påvirkning på medarbejdernes trivsel.

For at opnå det højeste niveau af produktivitet, kompetenceudvikling, trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv indebærer ledelsesformen på Teknologisk Institut uddelegering

af ansvar til den enkelte medarbejder eller til grupper. Medarbejdere har stor indflydelse på arbejdstilrettelæggelse og bliver hørt i beslutningsprocesser, hvilket forventes at styrke produktivitet, trivsel og balance.

Til at understøtte sundhed og trivsel tilbydes alle medarbejdere sundhedsforsikring med adgang til privathospital og speciallæger, egne fitnessfaciliteter i Taastrup og Aarhus, kantine- og frugtordning med fokus på sund kost samt indsatser til forebyggelse og opfølgning på stress og sygdomsforløb.

Der følges løbende op på trivsel og kompetencer i de toårige MTU'er.

Resultater og forventninger

Teknologisk Institut har i 2025 indtaget en ottendeplads på Universums liste over de mest attraktive arbejdspladser for ingeniører og naturvidenskabelige medarbejdere. Siden 2024 er Instituttet rykket syv pladser op på listen.

I den seneste MTU fra 2025 svarer 93 % af medarbejderne, at de er tilfredse som medarbejdere på Teknologisk Institut. Det er på

Politik og implementering

Kompetencer og trivsel

I Institutts medarbejderhåndbog findes der en række forskellige guidelines, som medarbejdere kan orientere sig i for at få svar på spørgsmål og oplyst muligheder for hjælp. Medarbejdernes arbejdstid følger den gældende lovgivning, overenskomster og aftaler. Den daglige arbejdstid tilpasses den konkrete stilling og centerets behov efter aftale med centerchef eller sektionsleder.

Medarbejdertilfredshed og gennemsnit anciennitet, DTI og Danfysik

	2023		2024		2025	
	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik
Medarbejderomsætning (hele tal) DTI/Danfysik ¹	12%	11%	13%	3%	12,2%	8,6%
Medarbejdertilfredshedsvurdering - DTI – "Jeg er alt i alt tilfreds som medarbejder hos Teknologisk Institut" ('andel enig' eller 'helt enig'). ²	94%	-	-	-	93%	-
Gns. års anciennitet ³	9,5	7,3	9,3	6,9	9,3	7,8

¹ Medarbejderomsætning beregnes som årets fratrådte medarbejdere primo året ift antallet af ansatte.

² Undersøgelsen omfattede kontraktansatte på Teknologisk Institut og Dancert. MTU for Danfysik har ikke et identisk spørgsmål og indgår derfor ikke i data.

³ Anciennitet beregnes som den gennemsnitlige anciennitet for fastansatte medarbejdere per 31. december det pågældende år.

samme niveau som sidste undersøgelse, hvor 94% svarede det samme. Undersøgelsen viser enighed om, at Instituttet er en arbejdsplads med høj faglighed og med plads til, at man som medarbejder kan udvikle sig. Medarbejdere har en gennemsnitlig anciennitet på 9,3 år.

Danfysik har sin egen medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Her vurderede 86% i 2022 sig 'overvejende tilfredse' eller 'meget tilfredse' med arbejdsmiljøet på Danfysik. I 2025-undersøgelsen har samme spørgsmål ikke været stillet, men til gengæld svarer 95% 'overvejende enig' eller 'helt enig' til udsagnet: "Jeg er stolt af, at være ansat hos Danfysik", og 83% til udsagnet: "Jeg anbefaler gerne Danfysik som arbejdsplads til andre". Resultaterne af undersøgelsen følges op med alle ledende medarbejdere.

Instituttet tilbyder kompetencespor tilrettelagt efter den enkeltes funktion samt faglige netværk. Der er et særligt fokus på medarbejderudvikling inden for AI. Læs mere om dette under Forretningsetik og ledelse, Instituttets brug af AI.

Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere

Instituttet har nedsat et samarbejdsudvalg bestående af den administrerende direktør, personalechefen, fire medarbejderrepræsentanter og to observatører. Samarbejdsudvalget arbejder for en generelt større medarbejderinddragelse på tværs af instituttet.

I medarbejdertilfredshedsundersøgelsen fra oktober 2025 svarede 76% 'overvejende enige' til, at de føler sig inddraget, når der sker forandringer i eget center. Selvom denne måling er lokalt forankret i de enkelte centre, giver det alligevel et overordnet billede af, at Instituttet er på vej i den rigtige retning.

Udvalgets formål, opgaver og mødeafvikling er beskrevet i en samarbejdsaftale godkendt af bestyrelsen.

Diversitet, lige muligheder og krænkende adfærd

Risici og mitigerende tiltag

Teknologisk Institut er en tværfaglig, selvejende og almennyttig virksomhed, der dækker over et bredt område både fagligt og geografisk. Instituttet giver plads til forskellige personlige præferencer, nationaliteter og kulturer. Denne mangfoldighed er med til at støtte banebrydende forskning, udvikling og innovation på højeste niveau.

Der vil med mange medarbejdere dog altid være en risiko for, at ikke alle behandles ens. Teknologisk Institut arbejder med en vedvarende opmærksomhed på, at hverken synlige eller usynlige barrierer forhindrer talenter i at udvikle sig og gøre karriere på Instituttet.

Det sker gennem Instituttets diversitetspolitik og en række tiltag inden for bl.a. rekruttering, karriere- og kompetenceudvikling samt de fysiske rammer med henblik på at fremme

diversitet. Teknologisk Institut accepterer ikke diskrimination, mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen. Det fremgår af Instituttets etiske retningslinjer.

Et godt arbejdsmiljø indebærer blandt andet en opmærksomhed på og løbende indsats mod krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane.

Der forventes korrekt og hensynsfuld adfærd overalt på Instituttet. Omgangstonen skal være ordentlig og præget af gensidig respekt. Politikken for krænkende adfærd beskriver, hvad det er, og at alle har krav på et arbejdsmiljø uden krænkende adfærd.

Ledelsen skal gribe ind over for krænkende adfærd. Hvis en sag opstår, behandles den fortløbet og det tilstræbes, at alle parter oplever sig behandlet med omtanke og respekt.



Teknologisk Institut fik i 2025 en 8. plads på Universums liste over de mest attraktive arbejdspladser for ingeniører og andre naturvidenskabelige fagligheder. © Teknologisk Institut.

Politik og implementering

Diversitet og kønspolitik

Teknologisk Institut har i 2025 udarbejdet en diversitets- og kønspolitik. Den tager afsæt i tre grundholdninger:

- Instituttets ledelse forventer, at alle medarbejdere omgås hinanden med respekt og ligeværdighed, uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap og national, social eller etnisk oprindelse.
- I enhver rekruttering skal den bedst kvalificerede ansættes i et ledigt job, uanset køn, alder, etnicitet, tro, fysiske handicap, personlige præferencer mv.
- Køn, alder, etnicitet, tro, fysiske handicap eller personlige præferencer må ikke have indflydelse på løn eller på den enkeltes karriere- og kompetenceudvikling.

I politikken er der fokus på at øge bevidstheden om organisatoriske og kulturelle barrierer og bias, der kan stå i vejen for kønsmæssig balance. Dette indskræmpes overfor ledere og chefer, som har ansvar for den enkeltes talentudfoldelse.

Politikkens målsætning er i videst muligt omfang at tilstræbe en ligelig kønsfordeling i medarbejdergruppen uden at gå på kompromis med fagligheden, ligesom ledelsen skal afspejle den øvrige medarbejdergruppe inden 2030.

Politikken implementeres gennem målrettede uddannelsesaktiviteter for ledere inden for personalejura, den ideelle rekrutteringsproces, MM-samtaler og talentudvikling samt individuelle samtaler. HR-afdelingen har dedikerede medarbejdere til at implementere politikken og



© Teknologisk Institut

følge op på målsætningerne, ligesom medarbejdere i Internationalt Center har fokus på implementering.

Politik for krænkende adfærd

Teknologisk Institut har en politik for krænkende adfærd, der skal sikre et sundt og respektfuldt arbejdsmiljø uden mobning og seksuel chikane. Politikken omfatter alle medarbejdere og bygger på, at krænkende adfærd aldrig er acceptabel, og at alle har ret til et arbejdsmiljø uden krænkelse.

I politikken defineres krænkende adfærd, samt et ledelsesansvar for at forebygge og håndtere krænkende adfærd i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen og HR. Alle medarbejdere har dog pligt til at reagere, hvis de oplever eller er vidne til krænkende adfærd.

Det beskrives, hvordan sager håndteres så hurtigt som muligt, med respekt for alle involverede og under størst mulig fortrolighed. Medarbejdere, der har været udsat for eller uretmæssigt anklaget for krænkende adfærd, kan få støtte, og grovere overtrædelser kan medføre ansættelsesretlige sanktioner.

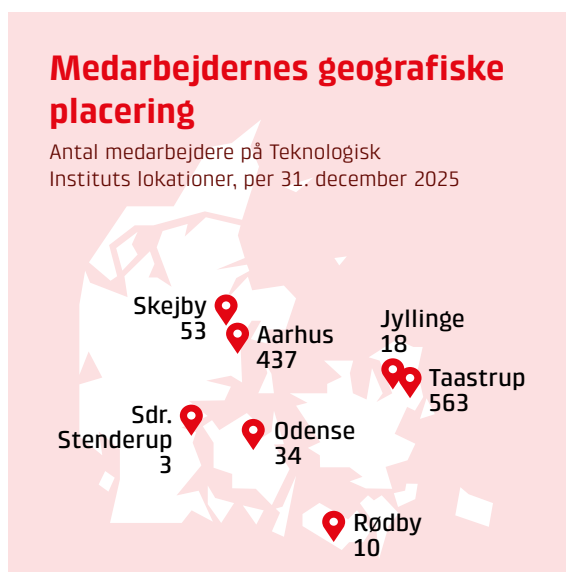
Resultater og forventninger

Instituttets medarbejdersammensætning vidner om en tilfredsstillende diversitet i geografisk lokation, ansættelsestyper, uddannelser, køn og alder.

Medarbejder sammensætning, geografisk placering og uddannelsesniveau

Teknologisk Instituts medarbejdergruppe er fordelt i Øst- og Vestdanmark, med en lille overvægt af medarbejdere i den østlige del af landet. Der er ingen faste medarbejdere i udlandet, men Instituttet udfører lejlighedsvist opgaver i udlandet.

Ved udgangen af 2025 havde Teknologisk Institut 1035 fastansatte medarbejdere, som fordelte sig på 883 fuldtidsansatte og 152 deltidsansatte. Dertil kommer 254 eksterne selvstændige konsulenter og undervisere, der bl.a. gæster Institutkets kurser.



Instituttets medarbejdere har en række forskellige baggrunde, hvor ingeniører repræsenterer 27% af arbejdsstyrken. 20% har en ph.d. eller doktorgrad, mens 26% af Institutets kompetencer breder sig ud over en række andre akademiske fagdiscipliner.

Medarbejdere fordelt på geografi, 2025, koncern¹

	Taastrup	Aarhus	Odense	Skejby	Sdr. Stenderup	Jyllinge	Rødby	I alt
Antal medarbejdere	563	437	34	53	3	18	10	1118

¹ Antal medarbejdere er fastansatte medarbejdere, der er ansat på fuldtid eller deltid per 31. december det pågældende år.

Antal FTE, fastansatte og deltidsansatte medarbejdere, DTI og Danfysik¹

	2023		2024		2025	
	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik
Fastansatte medarbejdere ²	1.037	68	1.059	82	1.035	83
Antal FTE ³	1.000	67	1.022	80	1.001	81
Fuldtidsansatte	887	61	907	73	883	72
Deltidsansatte	150	7	152	9	152	11
Timelønnede ⁴	142	6	162	11	198	10
Eksterne undervisere ⁵	-	-	-	-	254	-

¹ Alle opgørelser om Institutets medarbejdere er opgjort per 31. december i det respektive år.

² Antal fastansatte medarbejdere, der er ansat på fuld tid eller deltid per 31. december det pågældende år.

³ Antal FTE på DTI inkluderer medarbejdere i Dancert. Antal FTE beregnes som antallet af fastansatte på fuldtid per 31. december det pågældende år. Timelønnede og eksterne undervisere indgår ikke i beregningen af FTE.

⁴ Timelønnede er antal timelønnede ansatte herunder studerende per 31. december det pågældende år.

⁵ Opgøres som antallet af eksterne undervisere der har været på Instituttet det pågældende år.

Uddannelsesniveau for medarbejdere på ansættelseskontrakt, koncern¹

	Enhed	2023	2024	2025
Med ph.d. eller doktorgrad	% af arbejdsstyrken	21%	21%	20%
Ingeniører	% af arbejdsstyrken	26%	25%	27%
Andre akademikere	% af arbejdsstyrken	24%	24%	26%
Øvrige fagligt personale	% af arbejdsstyrken	29%	30%	27%

¹ I beregningen af medarbejdernes uddannelsesbaggrund indgår fastansatte medarbejdere. Administrativt personale indgår ikke i beregningen.

Aldersfordeling, DTI og Danfysik¹

	2023		2024		2025	
	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik	DTI	Danfysik
Under 30 år	110	4	116	5	99	6
Mellem 30-50 år	541	23	549	28	567	32
Over 50 år	386	41	394	49	369	45

¹ Medarbejdernes alder opgøres som antallet af medarbejderheadcount i aldersgruppen per 31. december det pågældende år. Fuldtids- og deltidsansatte indgår i fordelingen. Dancerts medarbejdere indgår i tallene for DTI.

Aldersfordeling

Instituttets medarbejdere er fordelt på aldersniveauer, med en overvægt af medarbejdere mellem 30-50 år. Hos Danfysik udgør medarbejdere over 50 år den primære medarbejdere.

I Danfysik består medarbejderskaren primært af mænd. Der arbejdes i rekrutteringen på at forbedre dette som en del af Teknologisk Instituts tiltag nævnt under "Diversitets- og kønspolitik", dog uden at gå på kompromis med fagligheden.

Kønsdiversitet

Medarbejdergruppen er stabil og afspejler fordelingen af talent på markedet for højt kvalificerede specialister inden for Instituttets primære fag- og kompetenceområder. Dermed anses fordelingen af kvinder og mænd på Teknologisk Institut som værende tilfredsstillende. I det samlede ledelsesslag afspejler fordelingen ikke endnu den samlede medarbejderfordeling af mænd og kvinder, hvilket der arbejdes henimod. Dog er Instituttets bestyrelse ikke omfattet af en måltalsforpligtelse jvf. Erhvervsstyrelsens 'Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og afrapportering herom,' da flere af bestyrelsens medlemmer er politisk valgte og medarbejdervalgte.

Diskrimination, krænkende adfærd, mobning og seksuel chikane

Hvert tredje år gennemføres Arbejdspladsvurdering (APV). Ved seneste vurdering fra 2023 tilkendegav 1% af medarbejderne at have følt sig udsat for mobning. Der blev fulgt op på den enkelte sag med de involverede parter. Ved APV i 2023 var der ingen, der havde følt sig udsat for seksuel chikane, ligesom der ikke har været anmeldt sager om diskrimination og krænkende adfærd i perioden 2022-2024. Indberetninger om diskrimination udelades af dette års ESG-rapport, da de grundet flere år uden registrerede hændelser anses som værende uvæsentlige for læseren og som en indikation på, at de gældende politikker på området overholdes.

Kønsdiversitet fordelt på organisatoriske niveauer, DTI¹

Enhed		2023		2024		2025	
		Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Bestyrelse ²	% af arbejdsstyrken	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Direktørkreds ³	% af arbejdsstyrken	75%	25%	75%	25%	71%	29%
Centerchefer	% af arbejdsstyrken	64%	36%	64%	36%	62%	38%
Sektionsledere	% af arbejdsstyrken	69%	31%	69%	31%	68%	32%
Medarbejdere	% af arbejdsstyrken	62%	38%	62%	38%	61%	39%

¹ Teknologisk Institut definerer kønsdiversitet som andelen af fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) kvinder og mænd per 31. december i forhold til det samlede antal fuldtids- og deltidsansatte per 31. december det pågældende år. Timelønnede medarbejdere indgår ikke i opgørelsen. Kønsdiversiteten for de enkelte grupper er opgjort på baggrund af registreringer i Instituttets personalesystem, og er baseret på medarbejderens juridiske køn. Der indgår kun data for Teknologisk Institut.

² Kønsdiversitet for Instituttets bestyrelse beregnes som andelen af kvinder divideret med antallet af eksternt udpegede bestyrelsesmedlemmer plus interne repræsentanter. I perioden 2022-2024 var antallet af eksternt udpegede bestyrelsesmedlemmer syv og antallet af interne repræsentanter to.

³ Direktørkredsen dækker den administrerende direktør, divisionsdirektører samt koncernøkonomidirektøren.

Kønsdiversitet fordelt på organisatoriske niveauer, Danfysik¹

Enhed		2023		2024		2025	
		Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Bestyrelse	% af arbejdsstyrken	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Direktørkreds ²	% af arbejdsstyrken	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Centerchefer	% af arbejdsstyrken	75%	25%	80%	20%	83%	17%
Sektionsledere	% af arbejdsstyrken	67%	33%	60%	40%	60%	40%
Medarbejdere	% af arbejdsstyrken	88%	12%	92%	8%	89%	11%

¹ Beregningen af kønsdiversitet i Danfysik følger samme beregningsmetode som den beregningsmetode Teknologisk Institut anvender.

² Direktørkredsen i Danfysik er den administrerende direktør.

Kønsdiversitet fordelt på organisatoriske niveauer, Dancert¹

Enhed		2023		2024		2025	
		Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Bestyrelse ²	% af arbejdsstyrken	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Direktørkreds ³	% af arbejdsstyrken	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Medarbejdere	% af arbejdsstyrken	100%	0%	60%	40%	60%	40%

¹ Centerchefer og sektionsledere er her udeladt, da disse ikke eksisterer i Dancert pga. organisationens størrelse.

² Bestyrelsen dækker over fire personer.

³ Direktørkreds er i Dancert kun udgjort af en enkelt person.



Etisk forretningsledelse

Teknologisk Institut bygger sin virksomhed på høj forretningsetik, uvildighed og respekt for gældende lovgivning. Instituttet har en klar ambition om at tage sit samfundsansvar alvorligt og drive en bæredygtig forretning som en naturlig del af dagligdagen.

Dette kommer til udtryk i Instituttets etiske retningslinjer, der sætter en strategisk og systematisk ramme for arbejdet med arbejdsforhold, miljø, god forretningsetik og forbrugerforhold, dataetik og IT-sikkerhed. Instituttet

støtter og respekterer internationale menneskerettigheder og sikrer dette gennem valg af samarbejdspartnere, kunder og overholdelse af internationale protokoller.

I 2025 har der været fokus på at styrke de overordnede rammer for forretningsetik gennem opdatering af centrale politikker for IT-sikkerhed og brugen af AI samt ved fortsat forankring af uvildighed og ansvarligt leverandørsamarbejde i Instituttets daglige drift.

Forretningsetik og leverandørsamarbejde

Risici og mitigerende tiltag

Instituttets etiske retningslinjer fastslår, at alle aktiviteter skal ske i overensstemmelse med konkurrencelovgivningen, og at korrupsion, afpresning og bestikkelse under ingen omstændigheder tolereres. Instituttet har en whistleblowerordning, hvor brud på ovenstående kan anmeldes anonymt.

Instituttets udarbejdede dobbelte væsentlighedsanalyse fremhæver risici knyttet til uvildighed og omdømme. Uvildighed er afgørende i relationen til Instituttets kunder og samarbejdspartnere, og derfor er virksomhedskulturen, som underbygger og sikrer den uvildighed, en afgørende faktor. Derfor modtager medarbejdere på alle niveauer instruktion i uvildighed som et bærende princip for Instituttets arbejde. Dette indgår blandt andet i rekrutteringsprocessen, onboardingforløb samt i løbende motivations- og målsamtaler.

Forretningsetikken gælder også samarbejdet med leverandører og andre eksterne partnere. Indkøb af laboratorieudstyr, IT-udstyr og råmaterialer kan i nogen grad være forbundet med risiko for negativ påvirkning i tidligere led af leverandørkæden. Dog sker størstedelen af Instituttets indkøb hos leverandører i Danmark, Norden og øvrige Europa, mens kun en meget begrænset andel vedrører leverandører uden for Europa og Nordamerika. På den baggrund vurderes den samlede risiko for brud på men-

neskerettigheder, korruption og bestikkelse i leverandørkæden som lav.

Resultater og forventninger

Antikorruption og bestikkelse

Der har i en årrække ikke været registreret sager om korruption eller bestikkelse, og oplysninger om indberetninger og fravær af sager er derfor udeladt, da det efter flere år uden hændelser ikke længere vurderes som væsentligt at rapportere herom.

Politikkerne gennemgås og opdateres løbende. Fremadrettet forventes området fortsat håndteret gennem vedligeholdelse af eksisterende politikker, opmærksomhed i daglig drift og brug af whistleblowerordningen, hvis der skulle opstå mistanke om alvorlige overtrædelser.

Leverandørsamarbejde

I 2024 gennemførte Teknologisk Institut en mindre kortlægning af udvalgte leverandører med fokus på ESG-forhold. Gennemgangen i 2025 pegede ikke på væsentlige risici for brud på menneskerettigheder, korruption eller be-

Politik og implementering

Whistleblowerordningen

Teknologisk Institut etablerede i december 2021 en whistleblowerordning, der gør det muligt for alle at foretage en fortrolig og sikker indberetning af ulovlige eller alvorlige forhold på Instituttet.

Ordningen er beskrevet i 'Politik for whistleblowerordning' og er tilgængelig på Institutkets intranet og teknologisk.dk for ikke-ansatte. Alle indberetninger skal foretages skriftligt via whistleblowerpostkassen; indberetningen kan være anonym og er altid fortrolig. Alle indberetninger behandles af personalefunktionen og koncernadvokaten og tages op af whistleblower-boardet, hvis det ligger indenfor ordningens rammer. Institutkets koncernadvokat er ansvarlig for ordningens indhold og ajourføring.

Alle medarbejdere bliver introduceret til whistleblowerordningen i deres introduktion.

Håndtering af og samarbejde med leverandører

Teknologisk Institut har en række processer og procedurer for indkøb:

- Alle indkøb kræver godkendelse fra chef og/eller direktør, ligesom større indkøb kræver, at der bliver indhentet tilbud fra flere leverandører.
- Indkøb der gavner alle instituttets medarbejdere (fx kantine, rengøring, IT-udstyr samt services) indkøbes centralt eller via den fælles indkøbsportal (e-shop). For hovedparten af varer og ydelser, der indkøbes centralt, er der indgået indkøbsaftaler, der pålægger leverandøren at beskytte miljøet.
- Institutkets betalingsbetingelser for alle leverandører er netto 30 dage fra fakturadato.

stikkelse i den nuværende leverandørkreds, og der er derfor ikke iværksat yderligere særskilte initiativer på forretningsetik.

Indsatsen i leverandørsamarbejdet er fortsat primært rettet mod miljø- og klimaaspekter, bl.a. gennem arbejdet med centrale leverandører som kantine og rengøring samt opfølgning på målsætningen om, at nøgleleverandører i

2026 skal kunne dokumentere et aktivt arbejde med miljøforbedringer. Skulle kommende vurderinger pege på øget risiko for brud på menneskerettigheder eller anti korrupsion, vil Instituttet tage stilling til behovet for yderligere tiltag, eksempelvis skærpede krav eller tættere dialog med udvalgte leverandører.

IT-sikkerhed, dataetik og brugen af AI

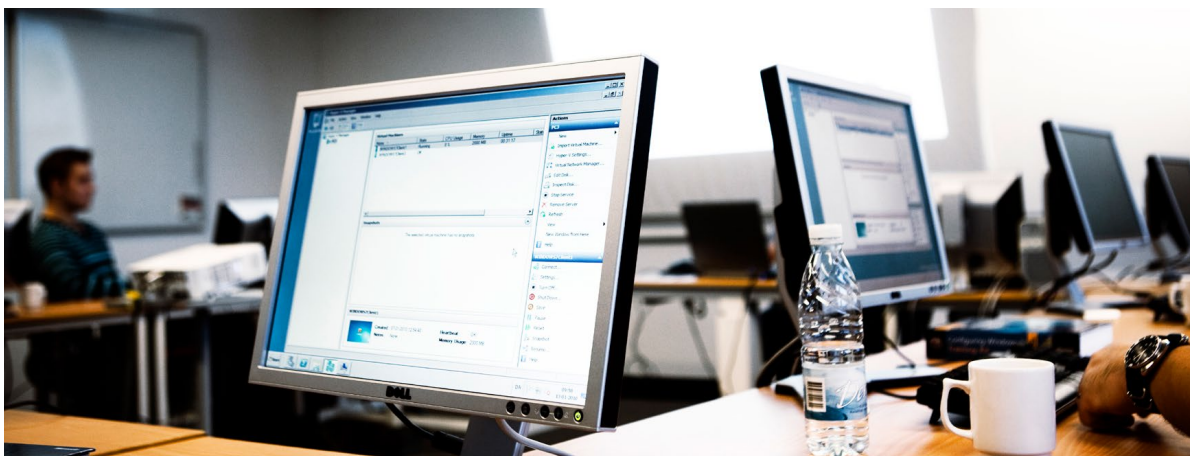
Risici og mitigerende tiltag

IT-sikkerhed er et højt prioriteret indsatsområde på Teknologisk Institut. Det skærpede geopolitiske trusselsbillede i 2025 har øget risikoen for cyberangreb, og det er afgørende for Instituttet at beskytte egne og kunders data, systemer og information mod potentielle cybertrusler og databrud.

Teknologisk Institut har et Informationssikkerhedsstyringssystem (ISMS), hvis politikker og

procedurer er integreret i ledelsen og bygger på de internationalt anerkendte principper i ISO 27000-serien. Fra 2025 efterleves samtidig kravene fra NIS2-direktivet.

Instituttets medarbejdere har på forskellig vis adgang til systemer, dataanalyser og følsomme kundeoplysninger, hvilket udgør en risiko for hacking og datalækage. Et væsentligt fokus er derfor at klæde medarbejderne på til at undgå digitale trusler, bl.a. gennem løbende kampagner og e-læringskurser.



Instituttet har udviklet sin egen AI-chatbot og arbejder målrettet med datasikkerhed og ansvarlig brug af AI. © Teknologisk Institut.

Instituttet har ligeledes fokus på dataetik og på, at data ikke anvendes på en måde, der underminerer rettigheder eller tillid. Derfor har Instituttet politikker for både dataetik og persondatasikkerhed, som skal sikre, at håndteringen af data er ansvarlig og i overensstemmelse med GDPR og øvrige regler.

Teknologisk Institut har siden 2023 arbejdet målrettet med anvendelse af kunstig intelligens (AI). Instituttet har sin egen AI-chatbot, der anvender flere sprogmodeller. Data fra medarbejdere og kunder brugt i AI-sammenhænge er sikret og beskyttet, og behandles i overensstemmelse med interne retningslinjer. Medarbejdernes brug af AI overvåges ikke.

AI ses som et centralt redskab til at styrke produktivitet, dataanalyse og innovation, men også som et område med nye risici, eksempelvis fejlagtige svar og bias. Disse risici håndteres gennem klare retningslinjer for brug af AI og løbende opmærksomhed på etisk og sikkerhedsmæssig ansvarlighed.

Resultater og forventninger

IT-sikkerhed

I 2025 blev Teknologisk Institut omfattet af NIS2-direktivet, som skal styrke cybersikkerheden i samfundskritiske sektorer og øge deres modstandsdygtighed over for cybertrusler. Det

Politik og implementering

Dataetik

Instituttets datapolitik beskriver, hvordan Instituttet forvalter sit digitale ansvar.

Politikken berører følgende:

- Data bruges kun til legitime og relevante formål, og digitale løsninger ikke må underminere Instituttets værdier eller omdømme.
- Data behandles, opbevares og deles sikkert, så uvedkommende adgang forebygges, og brugen af data kontrolleres over for kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere.
- Databehandling er gennemsigtig, så formål, metoder, sikkerhed og behandlingsgrundlag forklares tydeligt og i overensstemmelse med reglerne.
- Databehandling skal modvirke bias og diskrimination, og datadrevne metoder skal kunne forklares og justeres, hvis der opdages skævheder.

Persondatasikkerhed

Instituttets persondatapolitik beskriver, hvordan personoplysninger indsamles, anvendes, deles og beskyttes, når man eksempelvis besøger hjemmesiden, modtager nyhedsbreve eller køber ydelser, kurser og projekter.

Personoplysninger behandles med Teknologisk Institut som dataansvarlig på baggrund af aftaler, legitime interesser og i visse tilfælde samtykke, og deles kun, når det er nødvendigt efter lov eller for levering af ydelser. Eventuelle databehandlere handler efter aftale og instruks, og oplysninger opbevares efter fastsatte slettefrister.

Registrerede har bl.a. ret til indsigt, berigtigelse, sletning, begrænsning, indsigelse, tilbagekaldelse af samtykke og klage til Datatilsynet, og informeres om ændringer via den opdaterede politik på hjemmesiden.



Politik og implementering

IT-sikkerhedspolitik

IT-sikkerhedspolitikken for medarbejdere fastlægger, hvordan Institutttet beskytter data, systemer og forretning og samtidig overholder GDPR og NIS2.

Den beskriver formål, gyldighedsområde og ansvarsfordeling og stiller konkrete krav til bl.a. adgang til systemer, identifikation og adgangskoder, datalagring og sikkerhedskopiering, opmærksomhed og ansvar i hverdagen, brug af generativ AI og chatbots, logning, fratrædelse og tilbagelevering af udstyr samt håndtering af brud på datasikkerheden.

Politikken præciserer også, hvordan manglende overholdelse og løbende opfølgning håndteres, så der sikres et ensartet og højt niveau for informations-sikkerhed på hele Institutttet.

Retningslinjer omkring AI

AI-retningslinjerne beskriver, hvordan medarbejdere på Institutttet skal anvende kunstig intelligens på en sikker, ansvarlig og professionel måde.

De fastlægger, at Instituttets egen AI chatbot skal bruges til arbejdsrelaterede opgaver af hensyn til datasikkerhed og databehandleraftaler og understreger medarbejderens ansvar for altid at være kritisk over for både input og output, herunder risiko for "hallucinationer".

Retningslinjerne præciserer desuden, hvordan personoplysninger må anvendes, hvilke typer data der slet ikke må bruges i AI-værktøjer, og hvilke begrænsninger der gælder for brug af eksterne AI tjenester, så både fortrolige oplysninger, kunder og Instituttets omdømme beskyttes.



85 % af medarbejderne føler sig kvalificerede til at bruge generativ AI i deres arbejde, og 79 % oplever, at AI styrker deres faglige udvikling. © Teknologisk Institut.

har betydet skærpede krav til styring af cyber-risici, beredskab, hændeshåndtering og rapportering og understøtter det høje sikkerhedsniveau på Institutet. Eksempler på konkrete initiativer er i den forbindelse regelmæssige eksterne penetrationstests samt en SOC-service, der overvåger netværket i døgndrift og hurtigt reagerer på mistænkelig aktivitet.

I 2026 arbejdes der løbende med at opdatere IT-sikkerhedsinfrastrukturen samt relevante politikker og procedurer på området.

Alle medarbejdere gennemfører fortsat et årligt e-læringsforløb om IT-sikkerhed, og nye medarbejdere gennemfører kurset inden for de første to måneders ansættelse. I 2025 er der gennemført flere kampagner om IT-sikkerhed inden for emner som phishing og social engineering, og indsatsen forventes skærpet yderligere i 2026 med fokus på højere gennemførelsesrater.

Instituttets brug af AI

I 2024 og 2025 har Institutet haft særlig fokus på kompetenceudvikling indenfor AI, hvor medarbejderne er blevet tilbudt forskellige AI undervisningsforløb, netværksmøder og undervisning. Direktører, centerchefer og souschefer har været på et obligatorisk kursus i AI fra det anerkendte MIT-universitet omhandlende ledelse af den AI-drevne organisation.

AI var ligeledes et særligt fokusområde i årets medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Her svarede 85 % af medarbejderne: "Jeg føler mig tilstrækkeligt kvalificeret til at anvende generativ AI i mit arbejde", og 79 % svarede: "Jeg oplever, at brugen af generativ AI bidrager til min faglige udvikling som medarbejder". Dette peger på, at Instituttets indsats med kompetenceudvikling inden for AI understøtter både anvendelse og faglig udvikling.

Indsatsen forventes yderligere styrket i 2026 med udrulning af et nyt program om AI-kompetenceudvikling for Instituttets medarbejdere, forsat udbygning af læringsplatformen samt øget fokus på etisk og ansvarlig brug af AI.



teknologisk.dk