

# Ansvarlighed og bæredygtighed

2022



Dansk Industri

# Om rapporten

Denne rapport beskriver DI's sociale, miljømæssige og ledelsesmæssige indsatser og fungerer samtidig som vores Communication on Engagement til FN's Global Compact. Rapporten er bagudskuende og dækker derfor 2022. For første gang giver rapporten et indblik i DI's CO<sub>2</sub>e-udledning fra Scope 1, 2 og delvist 3 fra Industriens Hus i København, samt udviklingen og målsætningerne inden for E, S og G. Denne rapport har til formål at formidle vores ambitioner og målsætninger samt at vise, hvordan vores aktiviteter påvirker mennesker og miljø. DI's ESG-nøgletal indgår yderligere som bilag i DI's interne årsrapport.

Kommentarer, forslag eller spørgsmål til vores rapport, målsætninger og resultater er meget velkomne. Send en e-mail til: [madn@di.dk](mailto:madn@di.dk). Følg løbende med i vores arbejde på [di.dk/baeredygtighed-i-di](https://di.dk/baeredygtighed-i-di) eller på [LinkedIn](#) og "X" (@DanskIndustri).

## DI støtter FN's Global Compact

FN's Global Compact har siden 2001 udgjort rammen for DI's arbejde med etik og bæredygtighed. DI lever op til Global Compacts 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. DI har støttet udbredelsen og styrkelsen af Global Compact i mange år. Først gennem etableringen af Global Compacts nordiske netværk i 2003 og siden det danske netværk i 2017 – Global Compact Network Denmark – hvor DI's Underdirektør for Global udvikling og bæredygtighed i dag er en del af bestyrelsen. Vi er stolte af og glade for at have været med i udviklingen, og vi har sidenhen gennemført mange fælles aktiviteter og videndeling.

**WE SUPPORT**



# Indhold

- 2 Om rapporten
- 4 Forord

## 7 DI som samfundsaktør

---

- 8 DI i tal
- 10 Bæredygtighed er grundlæggende for DI's værdiskabelse
- 11 Fra vision til handling: Indsatser og projekter
  - 12 8.500 produktionsvirksomheder bliver klimaklar
  - 14 DI's diversitetsløfte for større kønsdiversitet og et mere inkluderende dansk erhvervsliv
  - 15 DI's indsats under krigen i Ukraine: Donationer, samarbejde og rådgivning
  - 16 DI hjælper virksomheder med at imødekomme nye EU-lovkrav om bæredygtighedsrapportering
  - 18 Danmark skal vise klimavejen for 100 europæiske storbyer
  - 20 Strategisk samarbejde styrker ligestilling og kvinders adgang til arbejdsmarkedet
  - 21 Projekt hjælper syriske flygtninge ind på arbejdsmarkedet
  - 22 Politisk påvirkning på klima, energi og miljøområdet
- 24 Branchefællesskaber og medlemsforeninger

## 27 Bæredygtighed som fundament

---

- 28 Etablering af DI's CO<sub>2</sub>e-baseline
- 29 Grøn omstilling
  - 30 Kantine- og restaurant
  - 32 Energi og processer
  - 34 Affald og genbrug
  - 35 Indkøb
  - 36 Transport
- 38 Diversitet og inklusion
  - 40 Medarbejdertrivsel og sundhed
  - 40 Kompetenceudvikling
- 42 Ansvarlig organisation
  - 42 Hovedbestyrelse
  - 42 Forretningsudvalg
  - 43 Etisk adfærd i DI

## 46 DI's 2030-målsætninger

---

## 48 Data

---

- 48 ESG nøgletal
- 50 Bag om tallene
  - 50 Miljødata
  - 50 Sociale data
  - 51 Ledelsesdata

# Bæredygtighed som fundament for et stærkt samfund og erhvervsliv

Vi befinder os i en tid, hvor vi står over for en stor udfordring – at skabe en mere ansvarsfuld verden og bidrage til opfyldelsen af FN's 17 Verdensmål inden 2030. Det er op til os alle at bidrage – hver især og i partnerskaber på tværs af lande, kommuner, organisationer og virksomheder. Som Danmarks største erhvervsorganisation og stærk international aktør, ønsker vi at bidrage aktivt, tage ansvar og have orden i eget hus.

Den grønne omstilling er i fuld gang. Gadebilledet fyldes i stigende grad af grønne transportmuligheder, bæredygtigt byggeri vinder frem, industrien elektrificeres, og vi finder nye, klimavenlige og cirkulære måder at producere og forbruge på. Vi står over for en stor opgave, og den er ikke blevet mindre efter endnu et ustabil år med krig i Ukraine, forsyningsudfordringer og efterdønninger af COVID-19.

DI's bæredygtighedsindsats handler om at skabe værdi via initiativer i et bredt samarbejde med virksomheder, organisationer, myndigheder og det politiske niveau i og uden for Danmark. Derfor tiltrådte vi allerede i 2001 FN's Global Compact. Som medlem rapporterer vi på vores indsatser for at understøtte og udbrede FN's 10 principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

## Bæredygtighed er sund fornuft

Det er afgørende for danske virksomheders konkurrenceevne, i en verden i konstant forandring, at arbejde med bæredygtighed. Bæredygtighed er ikke kun vigtigt på grund af klodens begrænsede ressourcer, det er også god forretning og sund fornuft, og reguleringen fra EU vil kun forstærke dette. Det er derfor vigtigt, at danske virksomheder er i stand til at imødekomme de nye bæredygtighedskrav, og vi arbejder hårdt på at sikre, at den nye regulering støtter en reel bæredygtig omstilling frem for at skabe unødvendige administrative byrder.

Som organisation for mere end 20.000 medlemsvirksomheder ligger en stor del af effekten af bæredygtighedsarbejdet i vores engagement med medlemmerne og i rollen som stærk samfundsaktør. En af vores vigtigste opgaver er at hjælpe

virksomheder med at forstå og overholde gældende lovgivning, så de kan gøre det, de er bedst til; nemlig at udvikle nye bæredygtige løsninger. Derfor er jeg stolt af, at vi sammen med vores europæiske søsterorganisationer skal opbygge en ny og handlekraftig biosolutions-koalition og at mere end 350 virksomheder allerede er aktive i projektet "Klimaklar Produktionsvirksomhed", hvor de får overblik over deres CO<sub>2</sub>e-aftryk. I samarbejde med Global Compact og andre vigtige aktører arbejder vi for at understøtte og lette arbejdet med at omsætte de internationale principper og retningslinjer til daglig praksis igennem værktøjer, videndeling og rådgivning.

Bæredygtighed gennemsyrrer alt, hvad vi gør, og vi har i mange år arbejdet med bæredygtighed internt både i social-, miljø- og ledelsesmæssig forstand. Det er et kontinuerligt arbejde, hvor nye udfordringer og muligheder opstår år for år. I denne rapport vil du få indsigt i vores udvikling og engagement inden for områder som miljø, samfund, diversitet og medarbejdere. Vi er ikke i mål, men vi har beskrevet vores fremtidige målsætninger og planer for at øge vores positive indflydelse på det omkringliggende samfund, miljø og mennesker.

## Et ønske om ansvar

Fra vores medlemsvirksomheder mærker vi et stort ønske om at arbejde både strategisk og konkret med ansvarlighed og bæredygtighed. Vi har – som denne rapport viser – et stærkt fundament for det arbejde, og vi ser frem til at fortsætte indsatsen sammen med vores medlemmer, medarbejdere og alle vores engagerede partnere, både i Danmark og ude i verden.

Jeg håber derfor, at du vil tage godt imod vores rapport og de initiativer, vi har igangsat for, at vi sammen kan opbygge en mere bæredygtig fremtid.


God læselyst!

Lars Sandahl Sørensen  
Adm. direktør, DI  
September 2023







An aerial photograph of a city street. The street is paved and has white dashed lines. There are several trees planted along the sidewalks, some in circular planters. A few people are walking on the sidewalks, and a few bicycles are on the road. The overall scene is a typical urban environment.

## DI's eksterne arbejde med bæredygtighed

DI arbejder med medlemsvirksomhederne og det omgivende samfund om at styrke erhvervslivets positive bidrag til miljø, klima og mennesker både nationalt, lokalt og globalt.

På de følgende sider, beskriver vi udvalgte projekter og indsatser, som DI er en del af i tæt samarbejde med nationale og internationale partnere.

# DI som samfundsaktør

DI er Danmarks største arbejdsgiver- og erhvervsorganisation med mere end 20.000 store og små medlemsvirksomheder. Vi varetager medlemmernes interesser lokalt, nationalt og globalt, hvilket giver os en stor mulighed for at påvirke virksomheder og samfund direkte og indirekte via interessevaretagelse og politisk indflydelse, hjælp og rådgivning, partnerskaber og fagekspertise.

Et af DI's største potentialer for positiv indflydelse ligger i det politiske arbejde og de direkte medlemservices, der bidrager til at skabe gode rammer for bæredygtig udvikling i virksomhederne, så de kan bidrage med konkrete bæredygtige løsninger i Danmark og globalt.

Det er et samfundsansvar, vi tager på os som Danmarks største erhvervsorganisation, fordi vi i DI og sammen med vores medlemsvirksomheder og partnere kan og vil gøre en konkret forskel for at løse de presserende udfordringer. Derudover er det samtidig vores hensigt at dokumentere, hvordan vi internt arbejder med både sociale, etiske og miljømæssige bæredygtighedsinitiativer.

DI er Danmarks største erhvervs- og arbejdsgiverorganisation. DI's mere end 20.000 medlemsvirksomheder repræsenterer tilsammen cirka 65 pct. af lønsummen i DA.



# DI i tal, 2022

- 122 aktive netværk
- 18 regionalforeninger og 9 regioner
- 100+ medlemsforeninger
- 29 politiske udvalg
- 90.000 gæster i DI's møde- og eventcenter
- 49 eksportfremstød på tværs af 30 lande, hvoraf cirka halvdelen omhandler emner, der bidrager til bæredygtighed f.eks. urbane løsninger, fødevareteknologi, vand og vedvarende energi

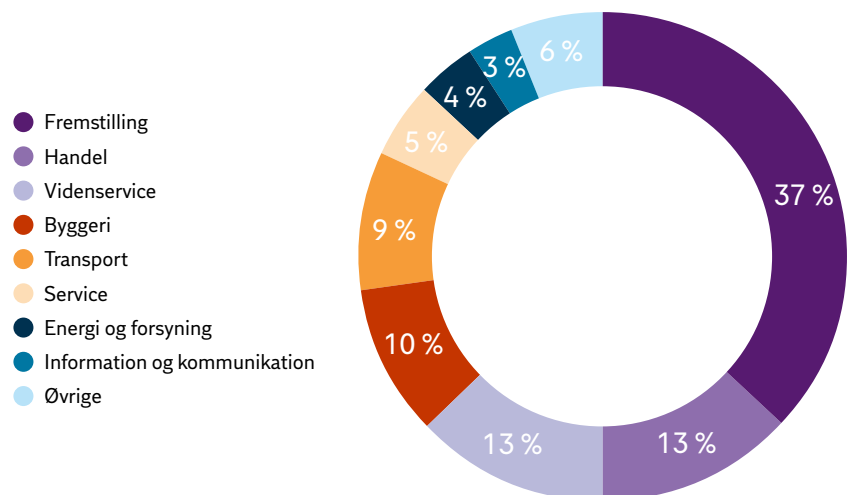


11

branchefællesskaber:

- Byggeri
- Digital
- Energi
- Fødevarer
- Handel
- Life Science
- Produktion
- Rådgiverne
- Service
- Transport
- Turisme & Oplevelser

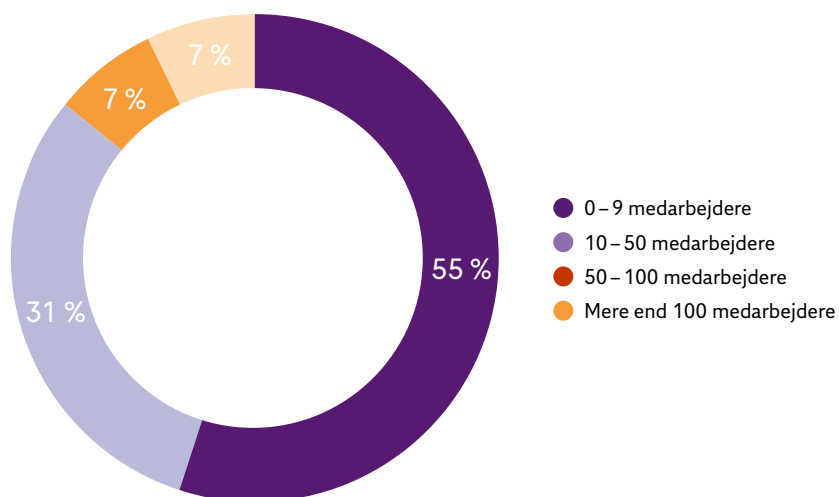
DI's medlemmer er repræsenteret i mange brancher







DI er for både store og små virksomheder og 86 pct. af DI's medlemsvirksomheder har mindre end 50 ansatte



# Bæredygtighed er grundlæggende for DI's værdiskabelse

En forudsætning for, at virksomhederne kan leve op til samfundets krav og forventninger, er klare retningslinjer og et understøttende rammeværk, der kan pege virksomhederne i den rigtige retning og styrke deres arbejde med bæredygtighed. En af DI's opgaver er derfor at udbrede kendskabet til og implementeringen af FN Global Compacts 10 principper, krav til bæredygtighedsrapportering, FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

DI's rolle og opgave på bæredygtighedsområdet tager derfor afsæt i tre værdiskabende elementer, der styrker konkurrencekraften blandt medlemsvirksomhederne:

- At skabe og styrke de rammevilkår, der gør det muligt for virksomheder at agere på bæredygtighed.
- At give adgang til viden, værktøjer og netværk, der styrker medlemmernes bæredygtige forretning.
- At styrke synligheden af dansk erhvervslivs rolle i bæredygtig udvikling lokalt, nationalt og globalt.

Disse tre værdiskabende elementer bygger på et todelt fundament:

- FN's Verdensmål, Global Compacts 10 principper og DI's rammer for etisk adfærd.
- DI's medarbejdere og fysiske rammer i Industriens Hus samt på de øvrige danske og internationale lokationer.

Modellen herunder illustrerer, hvordan DI arbejder med at skabe værdi i forhold til bæredygtig udvikling både internt og eksternt.

## DI's vision

Et åbent og velstående samfund i vækst og balance

### Rammevilkår

DI arbejder for at skabe rammevilkår, der gør det muligt for danske virksomheder at arbejde for og med integration af bæredygtighed i deres forretning.

### Viden, netværk og værktøjer

DI giver adgang til inspiration, viden, netværk og rådgivning, der hjælper den enkelte virksomhed med at styrke sin forretning via bæredygtighed.

### Positionering af dansk erhvervsliv

DI arbejder for at styrke synligheden af det arbejde og de resultater, som det samlede erhvervsliv leverer på bæredygtighed – lokalt, nationalt og globalt.

### DI's medlemmer får

De bedst mulige vilkår til at agere bæredygtigt. Samt styrket konkurrenceevne i Danmark og verden.

## DI's værdiskabelse i forhold til bæredygtighed

DI's fysiske rammer og medarbejdere (ESG)

## DI's fundament

DI's rammer for etisk adfærd, FN's Verdensmål og Global Compacts principper

## Fra vision til handling: Indsatser og projekter

Bæredygtighed gennemsyrrer DI's daglige arbejde i alt hvad vi gør, og er en central del af hverdagen for vores medarbejdere og de mere end 20.000 medlemmer. Det mærker vi tydeligt både i vores politiske arbejde, i dialogen med vores medlemmer og i deres efterspørgsel efter udvalg, netværk, uddannelser og projekter, der handler om bæredygtighed.

I DI vil vi gerne gå forrest og drive initiativer og samarbejde med vores medlemmer og samfundet. Det gør vi gennem politisk interessevaretagelse, forretningsudvikling, netværk og internationale partnerskaber. DI's indsatser inden for bæredygtighed er derfor både brede og dybe inden for de forskellige fagområder og kan spores i meget andet end det, vi selv gør. Men vi er også ambitiøse med vores interne arbejde med bæredygtighed. I det følgende afsnit beskriver vi udvalgte projekter og indsatser, som DI er en del af i tæt samarbejde med nationale og internationale partnere, og som understøtter 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling.



**VERDENSMÅL**  
for bæredygtig udvikling



## 8.500 produktionsvirksomheder bliver klimaklar

DI har sammen med Industriens Fond sat et ambitiøst program i søen, Klimaklar Produktionsvirksomhed, der skal sikre, at alle danske produktionsvirksomheder inden udgangen af 2025 får adgang til viden og værktøjer, der gør dem i stand til at forstå og beregne egen CO<sub>2</sub>-udledning og reduktionsmuligheder med henblik på at styrke deres konkurrenceevne.

De første 350 virksomheder er allerede igennem, i gang eller tilmeldt, og i løbet af de næste år skal programmet klæde op til 8.500 danske produktionsvirksomheder på til at blive "klimaklar".

Virksomhederne kommer igennem et digitalt læringsforløb, der giver dem viden om klimadagsordenen og Greenhouse Gas-Protokollen, forståelse for klimadata og evnen til at indsamle relevant data, kompetencer til at lave og forstå CO<sub>2</sub>-beregninger på virksomhedsniveau, overblik over reduktionsmuligheder og input til handlingsplan samt inspiration til klimakommunikation og markedsføring.

Programmet understøtter Klimapartnerskabet for Produktionsvirksomheders ambitiøse målsætning om, at Danmark skal have verdens første klimaneutrale produktionsindustri og skabe øget grøn eksport, vækst og beskæftigelse i Danmark. Klimaklar Produktionsvirksomhed er et samarbejde mellem DI og Industriens Fond, og tilbydes gratis til alle danske produktionsvirksomheder.



*”Klimaklar Produktionsvirksomhed er et vigtigt initiativ, der skal ruste danske produktionsvirksomheder til at imødekomme klimadagsordenen og bidrage til en mere bæredygtig fremtid. Med Klimaklar støtter vi samtidig op om Klimapartnerskabet for Produktionsvirksomheders målsætning om, at Danmark skal have verdens første klimaneutrale produktionsindustri, og jeg vil godt love, at virksomhederne kommer styrket ud efter at have deltaget i projektet. De har fået mere viden, og de er begyndt at arbejde med agendaen aktivt; det vil sige arbejde på konkurrenceevnen og bidrage til en mere bæredygtig fremtid.”*

**Thomas Hofman-Bang**  
Adm. direktør i Industriens Fond



KE Fibertech A/S



Morsø Jernstøberi A/S



PA Savværk A/S og Viking Gulve A/S

## DI's diversitetsløfte for større kønsdiversitet og et mere inkluderende dansk erhvervsliv

Halvdelen af Danmarks talentpulje er kvinder. Alligevel er det kun hver tredje fuldtidsansatte i den private sektor, der er kvinde. Og andelen falder støt jo længere op i ledelseslagene, man kommer. Vi har et kønsskævt arbejdsmarked, og generelt halter det med diversiteten i dansk erhvervsliv. Det bremser virksomhedernes og samfundets udvikling, at vi ikke udnytter den fulde talentpulje.

Med Diversitetsløftet opfordrer DI det danske erhvervsliv til at gå sammen og spille en aktiv rolle i kampen for at skabe et inkluderende privat arbejdsmarked med en mere lige kønsbalance. Ingen virksomhed kan vende udviklingen alene – men sammen kan vi gøre en stor forskel for morgendagens erhvervsliv og arbejdsmarked.

Pledget samler danske virksomheder – store som små – i en ambitiøs fælles målsætning om en 40/60-kønsfordeling i ledelse og bestyrelser i 2030. DI stiller flere værktøjer og inspirationsmateriale til rådighed, der skal hjælpe virksomhederne – uanset, hvor langt de er på området. Blandt værktøjerne finder man databasen Fremtidens Bestyrelser, der gør det let og simpelt at finde en kvalificeret kvindelig bestyrelseskandidat.

Ved at skrive under forpligter virksomheder sig til at arbejde aktivt for at fremme kønsdiversitet og inklusion baseret på virksomhedens egen situation, udgangspunkt, branche og udviklingspotentiale. Samtidig forpligter virksomheden sig til at udarbejde en handlingsplan eller diversitetsstrategi og arbejde med egne måltal for kvinder i ledelse og bestyrelser.

Når virksomheden skriver under, bliver den en del af et fællesskab bestående af hundredvis af virksomheder fra forskellige brancher og industrier, hvor man får mulighed for at hente inspiration fra ligesindede virksomheder samt adgang til konkrete værktøjer og rådgivning fra DI's eksperter.

Fællesskabet er for alle danske virksomheder – uanset hvor langt man er med kønsdiversitet.



*”Vi vil gerne tiltrække de bedste talenter og halvdelen af Danmarks talentpulje er kvinder. Men ligesom mange andre virksomheder i transportbranchen har vi ikke formået at få nok af dem ombord. Derfor forpligter vi os nu til at arbejde målrettet på at få større kønsdiversitet. Første skridt er en underskrift. Næste skridt er at gøre mål til handling.”*

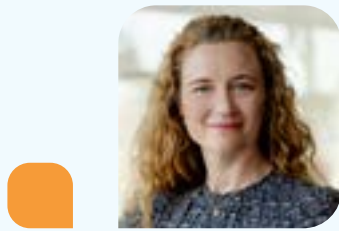
**Thomas Woldbye**

Adm. direktør i Københavns Lufthavne A/S

### Det skriver man under på:

- 1 Vi vil arbejde med egne måltal for ledelse og bestyrelse.
- 2 Vi vil udarbejde en handlingsplan for egen indsats.
- 3 Vi vil arbejde aktivt for at fremme kønsdiversitet med udgangspunkt i ét eller flere af de 16 principper.





*”Vores stærke partnerskab med arbejdsgiverorganisationen i Ukraine er afgørende i vores fælles indsats for at udvikle arbejdsmarkedet. Gennem vores langvarige samarbejde, udvikler vi ikke kun arbejdsmarkedet så det kan fortsætte, men vi skaber en platform for fremtidig vækst, også efter krigens afslutning. For at sejre i denne konflikt er vi nødt til at opbygge et solidt handelssamarbejde, der kan støtte vores fælles mål.”*

**Marie Gad**

Underdirektør, Global udvikling og bæredygtighed i DI

## **DI's indsats under krigen i Ukraine: Donationer, samarbejde og rådgivning**

DI har i mange år samarbejdet tæt med den ukrainske arbejdsgiverorganisation, Federation of Employers of Ukraine (FEU) om at skabe bedre rammebetingelser for virksomhederne i Ukraine. Samarbejdet, der er finansieret af Udenrigsministeriet, har blandt andet fokuseret på, hvordan organisationen blev bedre til at varetage alle dets medlemmers interesser, herunder specifikt de udfordringer og muligheder, der følger med EU-tilpasningen.

Kort efter Rusland invaderede Ukraine i februar 2022, fik DI i fællesskab med den Ukrainske Ambassade i Danmark etableret et samarbejde, der gav virksomheder mulighed for at donere varer til den ukrainske regerings lagre i Polen. Samtidig stillede DI et lokale til rådighed i Industriens Hus for NGO'en BevarUkraine og deres mange frivillige. DI har samarbejdet løbende med BevarUkraine og har blandt andet i fællesskab lanceret en kampagne i slutningen af 2022 for at indsamle generatorer til Ukraine. Flere af disse generatorer blev efterfølgende repareret af medlemmer af DI's søsterorganisation, Federation of Employers of Ukraine, efter de blev leveret til Ukraine.

Udover ovenstående donationer stod DI sammen med Erhvervsministeriet og flere danske fonde bag en fælles donation på 40 millioner kr., som gjorde det muligt at sende 35 entreprenørmaskiner til Ukraine. Samtidig har DI og DI's medlemskreds deltaget i forskellige mindre donationer.

DI har også været en aktiv samarbejdspartner for den danske regering. I begyndelsen af krigen etablerede DI sammen med Udenrigsministeriet og Global Fokus det Humanitære Kontaktforum. Formålet var løbende at kunne orientere om situationen i Ukraine og nabolande, herunder status for humanitære behov, mulige donationer, adgang ind i landet og generelle udfordringer.

Med afsæt i DI's tætte og mangeårige samarbejde med Federation of Employers of Ukraine har DI også bidraget med involvering af erhvervslivet i Erhvervspartnerskabet, som er et forum, hvori genopbygningen i Ukraine diskuteres. Forummet er etableret af Udenrigsministeriet og Erhvervsministeriet.

DI har i mange år haft et kontor i Moskva, hvorfra vi har rådgivet medlemmer, der ønskede at etablere sig på det russiske marked. DI lukkede kontoret i 2022 kort tid efter Ruslands invasion af Ukraine.

Endelig har DI aktivt deltaget i arbejdet med at sikre ukrainske flygtninge muligheden for at finde beskæftigelse i Danmark. Eksempelvis etablerede DI et netværk sammen med KL med henblik på at give kommunerne de bedste forudsætninger for at integrere ukrainske flygtninge i arbejdsstyrken. Formålet var at fremme et godt samarbejde mellem kommunerne og virksomhederne, som kunne hjælpe ukrainske flygtninge med at finde arbejde på det danske arbejdsmarked.

## DI hjælper virksomheder med at imødekomme nye EU-lovkrav om bæredygtighedsrapportering

European Green Deal er en ambitiøs plan fra Europa-Kommissionen, der sigter mod at gøre Europa til verdens første klimaneutrale kontinent inden 2050. Planen indeholder en lang række initiativer og foranstaltninger for at fremme bæredygtighed og reducere EU's klimaaftryk. Europa-Kommissionens European Pillar of Social Rights er derimod en handlingsplan for at skabe nye og bedre sociale rettigheder for borgerne.

Begge initiativer har til formål at fremme bæredygtighed – både socialt og klimamæssigt – på tværs af værdikæderne i EU, hvilket skal dokumenteres jf. direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD). Alle børsnoterede virksomheder med mere end 500 ansatte vil være forpligtet til at rapportere om bæredygtighed fra rapporteringsåret 2024. Virksomheder med mere end 250 ansatte skal rapportere fra rapporteringsåret 2025.

DI har investeret massivt i at være til stede og bidrage til at forme de nye rammer for bæredygtighedsrapportering, og hjælper også medlemmerne med at leve op til dem ved blandt

andet at have en repræsentant i EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), bestyrelsen for rapportering om bæredygtighed, som varetager de danske interesser. Det har bl.a. resulteret i et mærkbart DI-aftryk i de endelige lovkrav, hvor antallet af datapunkter er reduceret med 47 pct. DI har særligt kæmpet for, at de kommende rapporteringskrav i EU's CSRD reelt understøtter den bæredygtige omstilling ved at stille de rigtig krav til virksomhederne..

Derudover har DI afholdt i alt fem roadshow events rundt i landet for at informere om, hvordan medlemsvirksomhederne skal efterleve de nye krav. Det har været en stor succes med

*”Fra DI’s side har vi arbejdet intensivt på, at en lang række af de grønne teknologier, som er en forudsætning for at sektorer med en høj miljøbelastning kan omstille sig, bliver anerkendt af EU-taksonomien. Det er heldigvis lykkedes. Det er blandt andet lykkedes at få en række teknologier inden for elektrificering samt vandteknologier omfattet af Taksonomien.”*

**Andreas Brunsgaard**  
Head of Brussels office i DI



Vi er mange medarbejdere i DI som arbejder med E, S og G.  
Foto: Kontraframe

mere end 1.000 deltagere. Der er også etableret en følge-gruppe for bæredygtighedsrapportering, som i dag består af mere end 900 medlemmer, der løbende informeres om den seneste viden og regulering på området. DI's fageksperter har arrangeret mange kurser og webinarer med fokus på CSRD og de tilhørende europæiske bæredygtighedsstandarder, European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Disse initiativer har nået et bredt publikum med en samlet rækkevidde på over 3.000 deltagere.

DI er også repræsenteret i den ekspertgruppe, der rådgiver EU-Kommissionen om udformningen og indholdet af EU's

taksonomi for bæredygtig finansiering. EU-taksonomien er et fælles klassifikationssystem af økonomiske aktiviteter, der bidrager til bæredygtighed. Således kan taksonomien ses som et værktøj, der hjælper investorer til at vurdere, hvorvidt en investering (eller et andet finansielt produkt) er klima- og miljømæssigt forsvarligt. Der er nemlig behov for mere privat kapital til at realisere ambitionerne i European Green Deal. For danske virksomheder kommer det til at betyde, at de skal opgøre hvor stor en del af deres omsætning, der kommer fra forretningsområder, der lever op til EU-taksonomiens bæredygtighedskriterier.





## Danmark skal vise klimavejen for 100 europæiske storbyer

Det såkaldte DESIRE-projekt under New European Bauhaus har til formål at realisere visionen om 100 klimaneutrale europæiske storbyer inden 2030. Med New European Bauhaus som inspiration sigter projekterne mod at skabe bymiljøer, der er helhedsorienterede, klimavenlige og innovative i deres tilgang til at tackle udfordringer. Det omfatter ikke kun at sikre bæredygtighed og modstandsdygtighed over for klimaforandringer, men også at skabe æstetisk tiltalende, beboervenlige områder, der giver plads til både dyr og planteliv.

DI skal i DESIRE-projektet sammen med et konsortium af danske og europæiske partnere være med til at finde de løsninger, som de 100 storbyer kan trække på.

*”If the European Green Deal has a soul, then it is the New European Bauhaus which has led to an explosion of creativity across our Union.”*

**Ursula Von der Leyen**  
Formand for EU-Kommissionen

Danmark er godt repræsenteret i det fælleseuropæiske projekt takket være tre konkrete projekter i Høje-Taastrup, Herlev og Kalundborg. I Herlev skal Herlev Asfaltfabrik udvikle oprindelig natur og biodiversitet i byområdet, i Høje-Taastrup skal beboerne inddrages, når et socialt boligbyggeri skal energirenoveres, og i Kalundborg handler det om at genanvende materialer og affald på nye måder. Projekter med lignende formål er på vej i byer lige fra Torino (Italien), Ljubljana (Slovenien) og Riga (Letland) til Amsterdam (Holland) og Milano (Italien).

DI var sammen med BLOX initiativtager til at udvikle DESIRE-projektet med inddragelse af det samlede danske økosystem inden for byggeri og byudvikling. EU-projektet kan ikke stå alene, og derfor har DI valgt at bruge ekstra kræfter på at skabe en platform for vores medlemsvirksomheders involvering fremadrettet. Det kommer til at ske i tæt samarbejde med de tre danske byer, Aarhus, København og Sønderborg, som er blevet udpeget til at blive klimaneutrale inden 2030.





## Fakta om New European Bauhaus

I 2020 introducerede EU-Kommissionens formand initiativet New European Bauhaus (NEB). Initiativet skal understøtte den grønne omstilling, så der bliver skabt en bevægelse, der bygger på tre værdier:

- BÆREDYGTIGHED
- INKLUSION
- ÆSTETIK

EU-Kommissionen ud-bød en konkurrence for projekter, der skulle vise, hvordan det kunne se ud. DI vandt sammen med 23 partnere med projektet "Designing the irresistible circular society (DESIRE)" og skal nu være et fyrtårn for resten af Europa og senere den øvrige verden. DESIRE-projektet skal understøtte visionen om 100 klimaneutrale europæiske storbyer inden 2030.



*”Kvindes adgang til arbejdsmarkedet er mange steder i Burundi begrænset. Derfor er det et stærkt signal, at arbejdsmarkedets parter, med inspiration fra DI, har etableret en ligestillingskomité. Med udgangspunkt i DI’s diversitetsarbejde håber vi at kunne inspirere til initiativer, der giver flere kvinder adgang til arbejdsmarkedet og styrker komitéens arbejde med en mere progressiv ligestillingslovgivning.”*

**Clara Halvorsen**  
Chefkonsulent, GUB Politik og Myndigheder i DI

## **Strategisk samarbejde styrker ligestilling og kvinders adgang til arbejdsmarkedet**

I Burundi i Centralafrika har DI siden 2014 samarbejdet med Association des Employeurs du Burundi (AEB) med fokus på fri bevægelighed og arbejdskraft, reform af arbejdsmarkedet og konfliktløsning. I 2022 blev ligestilling og bekæmpelse af chikane fokusområder for partnerskabet – områder, der er relativt nye i en burundisk kontekst.

Arbejdet med ligestilling og bekæmpelse af chikane har til formål at styrke kvinders adgang til – og muligheder for at blive på arbejdsmarkedet i Burundi. Derfor har AEB som en del af partnerskabet lavet en undersøgelse blandt deres medlemmer, der skal kortlægge udfordringerne for ligestilling både på nationalt plan og for den enkelte virksomhed. Derudover arbejder AEB – i tæt samarbejde med DI – på at udrulle en anti-chikane politik på virksomhedsniveau.

Det øgede fokus på ligestilling har desuden resulteret i et nyt partnerskab med den lokale fagforening La Confédération des Syndicat du Burundi (COSEBY), der har etableret en to-parti kønskomité. Gennem social dialog vil komitéen arbejde på at styrke kvinders adgang til arbejdsmarkedet i Burundi og forbedre deres arbejdsvilkår. Komitéen vil også samarbejde med regeringen om at udvikle relevant ligestillingslovgivning.

Samarbejdet med AEB er en del af DI’s strategiske partnerskab med Udenrigsministeriet, hvor vi i samarbejde med 3F, ulandssekretariatet og de lokale arbejdsgiverorganisationer og fagbevægelser, arbejder for at understøtte grøn omstilling, social dialog, jobskabelse og tekniske erhvervsuddannelser (TVET).

I DI bidrager vi aktivt til at øge kendskabet til, og forståelsen af, hvordan arbejdsgiverorganisationer kan støtte virksomheder i deres arbejde med ligestilling, inklusion og bekæmpelse af chikane. Det gør vi blandt andet ved at inddrage relevante DI-medarbejdere i workshops og faglig sparring for AEB og lokale virksomheder, med afsæt i DI’s egne redskaber og erfaringer. Ligeledes har DI støttet implementeringen af en anti-chikane-politik og bidraget til etableringen og kapacitetsopbygningen af ligestillingskomitéen.



## Projekt hjælper syriske flygtninge ind på arbejdsmarkedet

DI har samarbejdet med erhvervsorganisationer i Jordan siden 2012 for at forbedre arbejdsmarkedet og skabe økonomiske muligheder for den enkelte. I 2021 blev DI en del af projektet Najahna (arabisk for "vores succes"), som er finansieret af Novo Nordisk Fonden med en bevilling på 200 millioner kroner over fem år. Jordan huser mere end 1,3 millioner syriske flygtninge, hvoraf mange kæmper med både fattigdom og arbejdsløshed. Projektet blev iværksat for at øge adgangen til kvalitetsuddannelse og beskæftigelse for konfliktramte unge i Jordan med særligt fokus på syriske flygtninge og unge kvinder.

Unge mennesker i Jordan står over for høje arbejdsløshedstal på trods af, at de er veluddannede. 30 pct. af de jordanske unge er arbejdsløse, ofte på grund af et misforhold mellem deres færdigheder og arbejdsmarkedets behov. For konfliktramte unge, ikke mindst syriske flygtninge, er udfordringerne med at komme ind på arbejdsmarkedet endnu større. Najahna-programmet fokuserer på at give unge relevante digitale kompetencer og færdigheder inden for områder, som den private sektor har brug for. Programmet har derfor til formål at støtte uddannelsesinstitutioner og den private sektor til at nedbryde barrierer, der holder unge mennesker ude af arbejdsmarkedet.

PlanBørnefonden leder Najahna-programmet i samarbejde med DI, den lokale søsterorganisation Jordan Chamber of Industry, Plan Jordan, Norsk Flygtningehjælp og Royal Health Awareness Society. DI's fokus i projektet er at styrke erhvervsuddannelserne i Jordan, så de bedre matcher virksomhedernes behov og tilpasses, således at flere flygtninge og unge kvinder vil søge mod disse uddannelser.

I DI bidrager vi især med viden og kendskab til, hvor komplekst det er at styrke erhvervsuddannelser. Vi involverer mange DI-kolleger i arbejdet, herunder Lærepladsfællesskabet i et pilotprojekt om at styrke praktikdelen af erhvervsuddannelserne og jobmatching i virksomheder. Derudover har vi i DI også vurderet de nuværende erhvervsuddannelser og arbejdsmiljøet i virksomhederne, hjulpet med etableringen af et netværk for 35 jordanske HR-chefer og kortlagt virksomhedernes behov for kompetencer inden for digitalisering af industriproduktion (Industry 4.0).

*"Vi håber og tror, at Najahna-programmet vil skabe et stærkere og mere rummeligt arbejdsmarked for unge i Jordan, især kvinder og syriske flygtninge. Vi vil give de unge de færdigheder og redskaber, de har brug for til at opbygge en bedre fremtid for sig selv og deres familier. Ved at investere i uddannelse og kompetenceudvikling kan vi igennem Najahna hjælpe med at skabe muligheder for disse unge mennesker til at trives og bidrage til deres samfund, og her er de forskellige organisationers faglige bidrag uvurderligt."*

**Tine Blaakær Welzel**  
Senior Project Manager i  
Novo Nordisk Fonden



## Politisk påvirkning på klima, energi og miljøområdet

En central del af DI's arbejde er at varetage medlemsvirksomhedernes politiske interesser – både lokalt, nationalt og globalt. Vi arbejder derfor for at få de beslutninger igennem, der vil give virksomhederne de bedste vilkår for at drive deres forretning og skabe vækst og velstand i Danmark.

## DI's aftryk på regeringsgrundlaget

En ny bred regering bestående af Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne så dagens lys i december 2022. Der er på en lang række områder blevet lyttet til de indspil eller grønne politiske ønsker, som DI har kæmpet for, og vi er glade af at se en del af forslagene direkte afspejlet i det nye regeringsgrundlag. DI ser frem til at fortsætte arbejdet for, at Danmark og danske virksomheder fastholder og udvikler førerpositionen indenfor grøn omstilling. Nedenfor fremgår et udpluk af de indspil eller grønne politiske ønsker, som DI har kæmpet for og som er endt i regeringsgrundlaget.

### Energiområdet

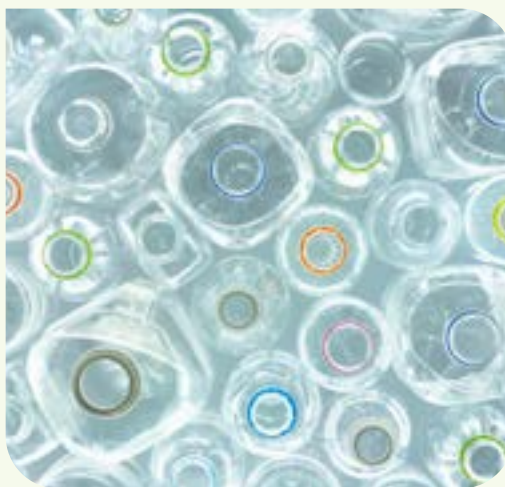
- Den nye nationale energi-krisestab (NEKST) har fokus på implementering af allerede aftalte mål og ambitioner.
- Sikre hurtigere sagsbehandling hvad angår udbygningen af havvind i Nord- og Østersøen.
- For at sikre realisering af flere vedvarende energiprojekter på land vil den nye regering sikre en bedre og klarere opgavefordeling mellem stat, kommuner og regioner.
- Den grønne omstilling kræver en stærk infrastruktur, og derfor er det ifølge DI og DI Energi positivt og afgørende, at den nye regering fremlægger en udbygningsplan for det danske elnet, der skal sikre rettidige og effektive investeringer.

### Klimaområdet

- DI bakker op om regeringens forslag om at fremrykke målet om klimaneutralitet fra 2050 til 2045.
- Arbejde for et ambitiøst 2040-klimamål i EU, samt forsat bakke op om regeringens arbejde med at indgå grønne strategiske partnerskaber med andre lande.
- Se på konsekvenser og muligheder ved at sætte mål for de forbrugsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger og i det hele taget få bedre greb om det globale klimaaftryk. DI opfordrer til at sætte cirkulær økonomi i spil, som en del af løsningen.
- Udarbejde en samlet klimatilpasningsplan. Der er behov for at klimatilpasningen kommer op i gear.
- Sikre et stærkt fokus på energieffektivitet, hvilket er en afgørende komponent i at nå 70 pct. CO<sub>2</sub>e reduktionsmålet.

### Arealplanlægning, natur og biodiversitet

- Flere nødvendige indsatser inden for arealplanlægning og beskyttelse af natur og biodiversitet.
- DI ser positivt på, at regeringen har planlagt en havplan og en natur- og biodiversitetslov.
- Behov for en strategi for Danmarks arealanvendelse, som følge af det store behov for at bruge arealerne til forskellige formål som VE-udbygning, infrastruktur, produktion, boliger, klimasikring og mere natur. DI opfordrer til samtænkning af indsatser og multifunktionelle løsninger.



## Øvrige politiske aftaler med DI-aftryk

### *Producentansvar for emballage*

Et flertal af Folketingets partier indgik i august 2022 en aftale, som implementerer EU's producentansvar for emballage. DI bidrog blandt andet ved at deltage i et samarbejdsforum for producentansvar med en række andre organisationer, hvor vi kom med konkrete anbefalinger til, hvordan producentansvaret skulle etableres.

Formålet med producentansvaret er at reducere mængden af emballage, sikre en effektiv indsamling og håndtering af emballageaffald samt at motivere producenterne til bedre og mere miljørigtigt design af emballage – både til forebyggelse, genbrug og genanvendelse. Med producentansvaret kommer der et økonomisk incitament til at designe emballager miljøvenligt. Virksomhederne er klar til at sikre, at langt mere af den emballage, som vores fødevarer, elektronik, medicin og andre forbrugsvarer er pakket i, bliver genbrugt eller genanvendt. Det er et vigtigt skridt på vejen mod mere cirkulær produktion og forbrug.

DI etablerede i 2022 kollektivordningen VANA – Dansk Emballageansvar sammen med Landbrug & Fødevarer, DagSam og Dansk Erhverv, som skal hjælpe de enkelte producenter med at løfte de praktiske opgaver. Samarbejdet mellem de fire erhvervsorganisationer gør VANA bredt forankret i landskabet af virksomheder, som er berørt af producentansvaret.



## Branchefællesskaber og medlemsforeninger

DI repræsenterer 11 branchefællesskaber, der arbejder med de særlige udfordringer og interesser – faglige såvel som politiske – der findes på deres område. Derudover har DI cirka 100 medlemsforeninger, der hver især har deres egne vedtægter, bestyrelse og økonomi. Nedenfor får du indblik i branchefællesskabet DI Rådgiverne og en af vores nyeste medlemsforeninger, DI Bio der begge arbejder dedikeret med grøn omstilling og bæredygtighed inden for deres specifikke områder.



Branchedirektør Katrine Ellersgaard Nielsen

### DI Rådgiverne

Antal medlemmer: 715

Særlige indsatsområder/prioriteter:

- Bæredygtighed og ESG
- Diversitet og Inklusion
- Talent og kompetencer i vidensamfundet
- Etik

*”Klimakrisen kradser. Danmark bliver presset af demografien. Men hvem løser fremtidens store problemer? Det spørger vi bl.a. om i vores nye podcast, som blev lanceret i 2022 og nu er nået ud til over 100.000 brugere på LinkedIn.*

*Nogle rådgivere har selv efterspurgt og fået kurser om bæredygtighed – og omvendt har andre rådgivere holdt bæredygtighedskurser for andre DI-medlemmer. Samtidig forberedte vi også Rådgivernes bæredygtighedsuddannelse, som nu er lanceret med et fuldt booket hold og over 300 seere af de online kurser.”*

Læs mere: [di.dk/radgiverne](https://di.dk/radgiverne)



*” I disse år tager Europa de næste skridt inden for biorevolutionen. Derfor søsatte DI 1. september 2022 en ny strategisk satsning, nemlig branchefællesskabet DI Bio. Danmark er i dag verdensførende inden for biologiske klimaløsninger – også kaldet biosolutions – og det skal vi også være i morgen.*

*DI Bio er sat i verden for at gøre verden mere biologisk og bidrage til omstillingen af vores produktion, byggeri og fødevarer systemer, så sektorerne bliver mere bæredygtige med hjælp fra naturens egne værktøjer. Det er min og branchens mission.”*

Læs mere på: [di.dk/bio](https://di.dk/bio)

Branchedirektør Mikael Wraae Valsted

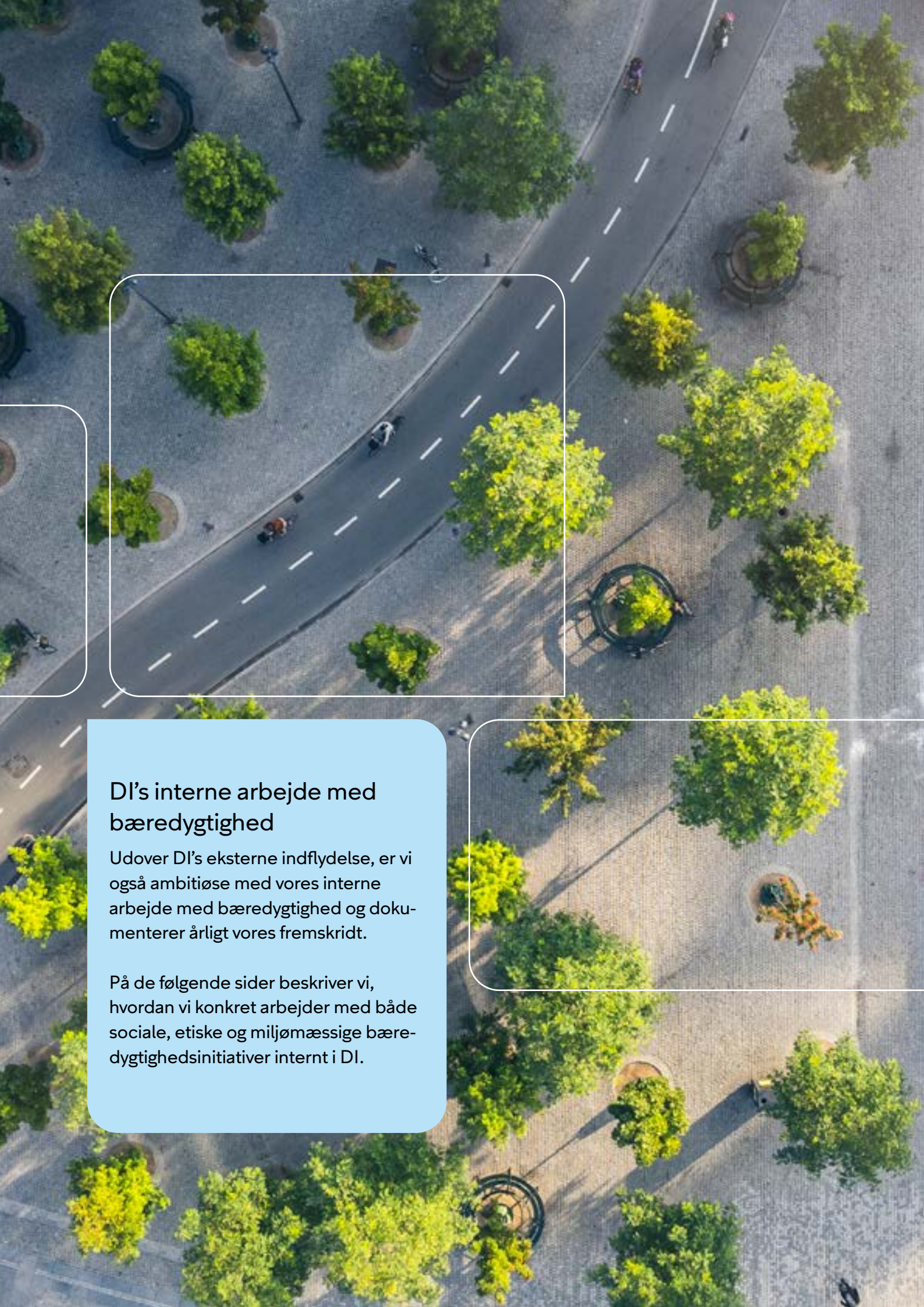
## DI Bio

Antal medlemmer: 49

Særlige indsatsområder/  
prioriteter:

- Øget dansk opmærksomhed og engagement i biosolutions fra politisk hold og embedsværket
- Øget europæisk opmærksomhed og engagement i form af nye alliancedannelser
- Tidssvarende EU-lovgivning, der tager hensyn til biosolutions-branchens udfordringer og perspektiver
- Forbedre vilkårene for eksport og nye danske arbejdspladser



An aerial photograph of a city street. The street is paved and has white dashed lines. There are several trees planted in circular planters along the sidewalk. A few people are walking on the sidewalk, and a few people are riding bicycles on the road. The overall scene is bright and sunny.

## DI's interne arbejde med bæredygtighed

Udover DI's eksterne indflydelse, er vi også ambitiøse med vores interne arbejde med bæredygtighed og dokumenterer årligt vores fremskridt.

På de følgende sider beskriver vi, hvordan vi konkret arbejder med både sociale, etiske og miljømæssige bæredygtighedsinitiativer internt i DI.



# Bæredygtighed som fundament

Som Danmarks største erhvervs- og arbejdsgiverorganisation kan og skal vi være med til aktivt at sætte dagsordenen for et ansvarligt og bæredygtigt dansk erhvervsliv. Derfor er DI stærkt engageret i bæredygtighedsdagsordenen og i de 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling både eksternt og internt. Vi er opmærksomme på, at en del af vores nøgleaktiviteter efterlader et CO<sub>2</sub>e-aftryk, og derfor arbejder vi målrettet på at reducere vores negative indvirkning på samfund og omgivelser og øge den positive indvirkning dér, hvor det har størst effekt.

DI's daglige drift og interne aktiviteter favner bredt og har også berøringsflade med de fleste af verdensmålene. Derfor har vi et stærkt fokus på vores klima- og miljøaftryk, medarbejdernes trivsel og diversitet samt etisk adfærd på tværs af organisationen.



# Etablering af DI's CO<sub>2</sub>e-baseline

I 2022 kortlagde vi for første gang størstedelen af DI's klimaftryk i henhold til Scope 1 og 2 for Industriens Hus samt tog hul på arbejdet med at få kortlagt vores Scope 3 emissioner. Vi har anvendt Erhvervsstyrelsens webbaserede CO<sub>2</sub>-beregner, Klimakompasset, til at udregne CO<sub>2</sub>e-udledningen fra henholdsvis Scope 1, 2 og 3. Beregningsmodellen i Klimakompasset bygger på den anerkendte standard for virksomheders opgørelse af CO<sub>2</sub>e-udledning, Greenhouse gas (GHG)-protokollen, som anbefales af EU-Kommissionen.

DI anvender 2019 som CO<sub>2</sub>e-baseline for organisationen og baselinen dækker for nuværende kun over Industriens Hus. Fra 2024 tager vi hul på arbejdet med at få indsamlet data fra DI's danske og internationale lokationer, så de på sigt indgår i det samlede klimaregnskab.

Vores baseline viser, at Scope 3-emissionerne står for mere end 95 pct. af vores samlede emissioner, hvilket hænger godt sammen med, at vi er en organisation med service og rådgivningsfokus.

Data som benyttes i klimaregnskabet er baseret på information fra både interne og eksterne kilder og bliver omregnet til ton CO<sub>2</sub>e-ækvivalenter (tCO<sub>2</sub>e).

Der findes to måder at udregne og opgøre sin CO<sub>2</sub>e-udledning på; den forbrugsbaserede metode og den aktivitetsbaserede metode. Den forbrugsbaserede metode tager den økonomiske værdi af en købt vare eller service og ganger den med en prædefineret emissionsfaktor, hvilket resulterer i et estimat af de

producerede emissioner. På den måde kan man få et overblik over ens største CO<sub>2</sub>e-emissionskilder. Det er dog væsentligt at tage i betragtning, at de forbrugsbaserede emissionsfaktorer er udviklet ud fra gennemsnitlige drivhusgasemissions niveauer og kan derfor mangle præcision. I indeværende klimaregnskab er DI's beregning for indkøb samt varetransport opgjort med den forbrugsbaserede metode, baseret på fakturaer, hvorimod energi, affald og al øvrig transport er opgjort med den aktivitetsbaserede metode baseret på volumen.

Visse data er fortsat forbundet med usikkerhed eller indgår ikke grundet usikkert eller manglende datagrundlag. For eksempel indgår taxa- og togkørsel, færgetransport og medarbejdernes pendling til/fra arbejde i personlige personbiler eller via offentlig transport ikke i klimaregnskabet for nuværende.

Vi har i år etableret konkrete målsætninger, der dækker Scope 1 og 2 samt lavet handlingsplaner for at få afdækket og dokumenteret de største udledningskategorier i Scope 3. Vi vil arbejde videre med målsætningerne i takt med at vi får et bedre datagrundlag. Dette arbejder vi løbende på ved at samarbejde tæt med vores største leverandører ift. at få CO<sub>2</sub>e-data og nøgletal leveret fra dem.



# Grøn omstilling

Vi er opmærksomme på, at vores aktiviteter har et negativt CO<sub>2</sub>e-aftryk, både i forhold til vores egne direkte udledninger, men især i forhold til de produkter og services, vi køber. Derfor har vi gennem flere år arbejdet på forskellige initiativer for at reducere vores CO<sub>2</sub>e-udledning. Disse initiativer inkluderer overgangen til vedvarende energi, reduktion af affald og vandforbrug samt bekæmpelse af madspild.

## DI's samlede CO<sub>2</sub>e-udledning

Overordnet set har DI's samlede CO<sub>2</sub>e-udledning været stigende fra 2019–2022. Corona-nedlukningen påvirkede den samlede udledning både i 2020 og 2021, og det er derfor svært at sammenligne data i disse år. Derudover er det væsentligt at DI siden vores baseline i 2019 er fusioneret med Dansk Byggeri samt fået mere end 200 nye ansatte, og langt flere projekter.

Dykker man ned i baselineåret 2019 og ser på, hvor de største klimapåvirkninger fra DI's egne aktiviteter sker, er det i høj grad ved indkøb af service- og tjenesteydelser, herunder rådgivning, revisor, vikar, markedsføring og andre forretningsaktiviteter samt hotel & restaurant, fødevarer og transport. Samme billede viser sig, når man dykker ned i 2022-tallene. Det skyldes blandt andet, at en stigende del af DI's aktiviteter vedrører enten interne eller eksterne projekter, hvor vi oftest har brug for at indkøbe tjenesteydelser eller services. Derudover omhandler en stor del af vores aktiviteter kontakt og dialog med medlemmer, samarbejdspartnere og internationale stakeholders, hvilket er grunden til, at hotel & restaurant og transport også er blandt nogle af de største udledningskategorier i klimaregnskabet.

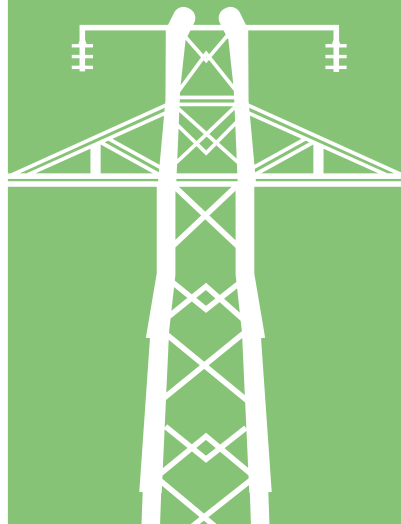
### Scope 1

Scope 1-emissioner er de direkte CO<sub>2</sub>e-udledninger, som ejes eller lejes af DI. I DI's tilfælde er det emissioner relateret til de biler, DI leaser samt naturgas som anvendes i køkkenet.



### Scope 2

Scope 2-emissioner er indirekte udledninger, der vedrører forbrug af indkøbt elektricitet, fjernvarme og fjernkøling.



### Scope 3

Scope 3-emissioner vedrører alle øvrige indirekte CO<sub>2</sub>e-udledninger. Indkøb og transport er væsentlige scope 3-emissioner hos DI.





## Kantine- og restaurant

DI's kantine- og restaurantsservice spiller en afgørende rolle i at reducere miljøpåvirkningen i hele vores forsyningskæde, lige fra indkøb til affaldshåndtering. Vi har særligt fokus på at øge vores forbrug af grøntsager og reducere madspild, og vi har allerede sat os konkrete målsætninger om, at 80 pct. af vores grøntsagsindkøb skal være sæsonbestemte eller fra nærmiljøet, og at mængden af kød gradvist skal reduceres. Køkkenet har også sin egen produktion af krydderurter på taget af Industriens Hus, og vi følger nøje med i markedets udvikling, stiller krav til vores leverandører og påvirker madkulturen og forbruget, så godt vi kan.

Møde- og eventcentret i Industriens Hus spiller også en central rolle i DI's forretningsmodel, med mere end 90.000 gæster i 2022. Også her gælder DI's målrettede indsats for at øge mere klimavenlige råvarer i udvalget.

## Vi støtter lokale fødevarerproducenter

I køkkenet sætter vi en ære i at arbejde med lokale fødevarerproducenter for at fremme bæredygtighed og støtte vores lokalsamfund. Vi prioriterer indkøb af varer, der minimerer negativ påvirkning af biodiversitet, mindsker CO<sub>2</sub>e-udledning og sikrer dyrevelfærd.

Ved at samarbejde med lokale og mindre fødevarerproducenter kan vi skabe en mere hensynsfuld og ansvarlig fødevarerkultur, der ikke kun gavner miljøet, men også vores lokale samfund. Det er en forventning, at vores leverandører samarbejder med DI om bæredygtige indkøb og løsninger, herunder for eksempel reduktion af emballage, lokale indkøb og varesortiment samt optimering af transport.

# 2030

-målsætning

Gl. Vindinge og eventcenteret i Industriens Hus er Green Key certificeret

Vi samarbejder med leverandører, som vi har tillid til, og som deler vores værdier for ansvarlig produktion og vi er stolte af blandt andet at kunne tilbyde vores gæster unikke oste og mejeriprodukter.

## Mere bæredygtig fisk på bordet

Når der indkøbes fisk til DI's kantine og restaurantsservice følger vi WWF's Fiskeguide for mere bæredygtig fisk og skaldyr. WWF's Fiskeguide hjælper os med at foretage det rette valg ved et simpelt farvesystem baseret på, hvor stor en belastning fiskeriet har på den pågældende art, men også på overordnede belastninger af økosystemer og om gældende reguleringer bliver overholdt og er effektive.

Med afsæt i denne, samt vores samarbejde med vores fiskeleverandører, har vi udarbejdet konkrete retningslinjer for indkøb af fisk, med det klare formål at have en ambitiøs og bæredygtig fiskepolitik for DI's køkken. Vores retningslinjer tilrettes i takt med, at der kommer ny viden på området.

DI ønsker ydermere at være med til at fremme det nye statskontrollerede mærke NaturSkånsom, da vi lægger stort vægt på det nære og bæredygtige. Mærket må kun anvendes på fiskearter, der forvaltes i overensstemmelse med de principper om bæredygtig udnyttelse af bestandene, som bekendtgørelsen bag ordningen fastsætter. Nærmere bestemt vil det sige sunde bestande, hvor fiskeriet ikke vil påvirke bestandens udvikling i en negativ retning.





*”I vores kantine og eventcenter serverer vi dagligt mad for op til 1.200 personer, og det har en stor indvirkning på miljøet. Som kok, er det vigtigt for mig, at vi tænker bæredygtighed ind i vores drift, og derfor er jeg svært begejstret for DI’s fokus på bæredygtighed.*

*Vi forsøger at bruge så lokale råvarer som muligt, arbejder på at mindske madspild og har indført mere grønt i vores udbud. Jeg mener nemlig, at det er vores ansvar at tage vare på miljøet og samtidig give vores gæster et sundt, lækkert og nærende måltid.”*

**Jan Echberg-Bauerfeind**  
Køkkenchef i DI



## Energi og processer

Energi og processer dækker over udledninger relateret til elforbrug, fjernvarme, fjernkøling og gasforbrug. Forbruget for Industriens Hus dækker både over DI's eget forbrug, men også over vores lejere, som i 2022 udgjorde 44 pct. af det samlede areal, og som består af både restauranter, butikker og kontorpladser.

Ser man på det samlede energiforbrug fra 2019–2022, har det samlet set været faldende fra 608 til 460 ton CO<sub>2</sub>e-udledning. Grundet corona-nedlukningen i 2020 og 2021 ser vi et fald i den samlede udledning i disse år. En nedadgående tendens der på grund af mange forskellige optimeringstiltag er fortsat i 2022.

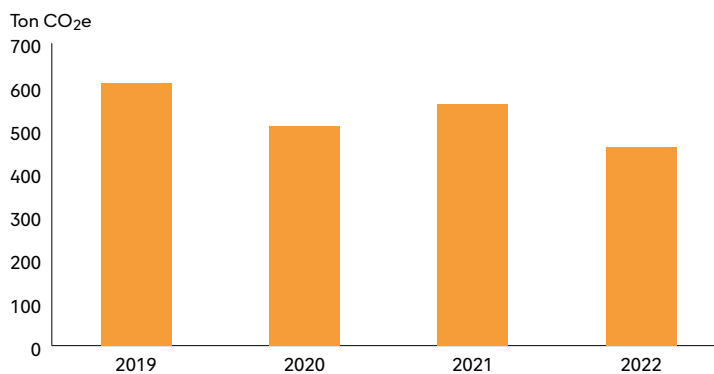
## Miljøvenlig el

Den største udledning har vi via vores elforbrug, som i 2022 udgjorde 83 pct. af den samlede CO<sub>2</sub>e-udledning fra energi og processer – på linje med energiforbruget i vores baseline år 2019, hvor elforbruget udgjorde 76 pct. Det samlede elforbrug var lavere både i 2020 og i 2021, formentligt på grund af COVID-19-pandemien. I 2022 udgjorde fjernvarme 11 pct. af den samlede CO<sub>2</sub>e-udledning fra energi og processer mens fjernkøling udgjorde 5 pct. og gas 1 pct.

Siden 2020 har vi indkøbt miljøvenlig el gennem Energi Danmark via 100% vedvarende energikilder fra nordiske vindmøller og solceller. Vi kan derfor kalde vores el-forbrug CO<sub>2</sub>-neutralt, men har valgt at inkludere udledningen i ESG-nøgletallene alligevel. På taget af Industriens Hus har vi 471 m<sup>2</sup> solceller, som bruges til at dække en del af vores eget forbrug. I de sidste fem år, er der i gennemsnit produceret 41.683 kWh pr. år, svarende til elforbruget for ca. 10 enfamiliehuse.

## Energi og processer

Udvikling CO<sub>2</sub>e-udledning, 2019–2022



**2030**  
-målsætning

Udledning fra elektricitet, fjernvarme og fjernkøling er reduceret med 40 pct.



## Grønne rammer i Industriens Hus

I DI har vi gode forudsætninger for at levere bæredygtige rammer for vores aktiviteter, fordi vi har moderne faciliteter til rådighed. Allerede forud for ombygningen af vores hovedkontor, Industriens Hus, som stod færdigt i 2013, blev det besluttet, at huset skulle have en grøn profil.

Bæredygtighed blev derfor helt fra start tænkt ind i valget af materialer, indeklimaforhold, arbejdsmiljø og driften af huset. Ved ombygningen, valgte man at få etableret gulve af genanvendt affaldstrø og derudover er 51% af betonen i huset genbrug fra den tidligere bygning.

Fra vores tag og tagterrasser på Industriens Hus opsamles regnvand i et 125 m<sup>3</sup> stort regnvandsbassin, som er placeret i kælderen, hvorfra det bliver pumpet op i huset og brugt til toiletskyl. I 2021 blev der opsamlet 1.182 m<sup>3</sup> vand i regnvandsbassinet, svarende til 197.153 skyl i toiletterne. Huset køles desuden ned med fjernkøling, hvor kølingen primært er baseret på brug af koldt havvand.

## Energibesparende tiltag

Industriens Hus kategoriseret som et energiklasse 2 hus. Det betyder, at energibehovet i bygningen ikke må overstige 70 kWh/m<sup>2</sup> pr. år. Vi arbejder derfor løbende med energioptimerende tiltag ved for eksempel at reducere energiforbruget ved at udskifte lyskilder og armaturer til LED-belysning med bevægelsessensorer og vi har også udskiftet nødstrømsanlæg. I vinteren 2022 blev der udskiftet i alt 85 lysarmaturer til LED, blandt andet i udendørsområdet ved parkering, affald og cykel-skur samt i vores drift, trykkeri, lager, køkken og opvask. Denne udskiftning giver en årlig besparelse på cirka 21.730 kWh.

Sideløbende med de energibesparende tiltag, arbejder vi løbende på at forbedre vores kontormiljø ved at kombinere et attraktivt kontorområde med nye digitaliserede måder at arbejde på. Tiltag som ombygning og skalering af antallet af mødefaciliteter, opgradering af ventilationsanlæg, termostatstyring, øget genanvendelse og reduktion af spild er nøglen til at gøre kontorerne mere miljøvenlige og give et godt arbejdsmiljø.

# 2030

-målsætning

Industriens Hus er DGNB certificeret på minimum guld-niveau





## Affald og genbrug

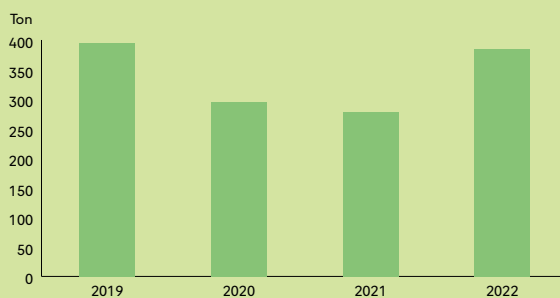
I DI søger vi løbende at finde nye måder at reducere materialeforbrug, øge genanvendelse og minimere spild på tværs af Industriens Hus. I 2022 er vores samlede mængde affald steget sammenlignet med de to tidligere år (2021, 2020). Vi formoder, at det skyldes øget fysisk tilstedeværelse på DI's lokationer, samt at vi i 2022 har haft et langt højere aktivitetsniveau i konference- og eventcentret efter Corona-pandemien med mere end 90.000 gæster. Dog er antallet på niveau med 2019.

## Affaldsfraktioner

Fra 2019 – 2022 har vi reduceret vores organiske affald fra 75 til 65 ton ved blandt andet at udskifte kantinenes frokostudbud fra buffet til portionsservering og i højere grad arbejde med affaldssortering i kantine og køkken. I samme periode er mængden af papir, pap og restaffald også faldet (papir: 23 til 18 ton, pap: fra 31 til 29 ton, restaffald: 252 til 245 ton), mens der er sket en stigning i glas (fra 3 til 16 ton) samt øvrige affaldskategorier der omfatter sanitet, deponi, farligt affald, batterier, toner, lyskilder, olie og mad/drikkevarekartoner (fra 3 til 9 ton).

## Mængde affald og genbrug

2019 – 2022

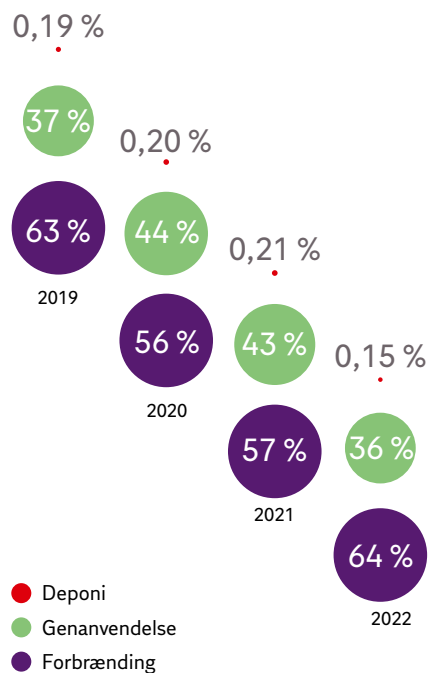


## Genanvendelse af affald

I 2022 blev 36 pct. af vores affald genanvendt, 63,5 pct. blev forbrændt og 0,15 pct. blev deponeret. I kraft af de nye regler for håndtering af affald for virksomheder, som trådte i kraft fra 31. december 2022, har DI også fået øget mængden af affaldssortering i både køkken, konference- og mødecenter samt på kontorerne på alle etager, hvor der nu sorteres i otte fraktioner (restaffald, organisk affald, plast og drikkevarekartoner, metal og glas, pant, pap, papir samt batterier). På tværs af DI håndteres der affald i hele 16 fraktioner.

## Behandlingsform af affald, pct.

Udvikling 2019 – 2022



# 2030

-målsætning

Affaldsmængden i Industriens Hus er nedbragt med 20 pct.

# 2030

-målsætning

85 pct. af den samlede affaldsmængde i Industriens Hus bliver genanvendt

## Indkøb

DI's indkøb udgør klart den største andel af CO<sub>2</sub>e-udledninger på tværs af alle årene. Fra 2019 til 2022 har der løbende været en stigning i beløbet, der bliver indkøbt for.

Hvis man dykker ned i kategorierne, der købes mest ind for, var det i 2019: Service & tjenesteydelser, Fødevarer, Byggeri og vedligeholdelse, Events-/personaleaktiviteter samt IT-services og -software. I 2022 ser billedet nogenlunde ens ud med flest indkøb inden for: Service & tjenesteydelser, Fødevarer, Kontor elektronik, IT-services og -software samt Byggeri og vedligeholdelse.

## Code of conduct for leverandører

I DI vil vi gerne sikre, at de ydelser og produkter, vi køber, er fremstillet på en ordentlig måde. Derfor har vi en Code of Conduct for leverandører som er baseret på konventioner tiltrådt af Danmark inden for rammen af FN's Global Compact. Vi forventer, at vores leverandører respekterer national lovgivning og bestemmelser i de lande de opererer i, herunder respekt for menneskerettigheder, arbejdstager-rettigheder, miljøhensyn samt modarbejdelse af korrupsion og bestikkelse. Derudover forventer vi også, at leverandørerne arbejder for at sikre respekt for disse principper blandt deres underleverandører.

Vi prioriterer bæredygtighed i vores indkøbsprocesser, og ved større indkøb og udbud bruger vi både miljøstyrelsens anbefalinger og kriterier for miljø samt værktøjer som TCO-modellen (Total Cost of Ownership), så vi ikke vurderer produktet alene på indkøbspris, men også tager højde for andre parametre såsom energiforbrug, produktets levetid og vedligeholdelse.

*"Vi har en indkøbspolitik, hvor vi prioriterer bæredygtighed med fokus på at reducere vores miljøpåvirkning i forbindelse med indkøb af forskellige varer og services såsom fødevarer, konsulent-ydelser eller IT-services. Samtidig ser vi frem til at samarbejde med vores større leverandører om at sætte målsætninger for vores største indkøbskategorier, så vores leveranceaftaler understøtter reduktionstiltag af vores miljøpåvirkning. Vores ambition er at sætte reduktionsmål for 2030 inden udgangen af 2023."*

**Isabella Gatti**  
Fagleder for Indkøb i DI



# 2030

-målsætning

Vi vil løbende øge og forbedre samarbejdet med vores leverandører for at vi kan forbedre nøjagtigheden af vores Scope 3-data

# 2030

-målsætning

DI's indkøb følger anbefalingerne bag indkøbsudspillet om at offentlige indkøb i Danmark skal være bæredygtige og grønne

## Transport

En stor del af DI's CO<sub>2</sub>e-aftryk stammer fra transportområdet, hvor særligt medarbejderkørsel i egen bil og flyrejser er blandt de største poster. Derfor er det også allerede et område, der er sat ind over for i vores rejse- og udgiftspolitik, der tilstræber så miljø- og klimavenlig transport og rejser som muligt.

I 2022 så vi en forventet stigning i rejseaktiviteter både ift. kørsel i medarbejderbiler og med fly sammenlignet med corona-årene 2020 og 2021, hvor rejseaktiviteterne var markant lavere. I 2022 blev der kørt flere kilometer i medarbejderbiler, hvorimod rejste kilometer med fly ligger en smule lavere sammenlignet med 2019. Det skyldes formentligt, at der fortsat har været internationale markeder som har været påvirket af rejserestriktioner i 2022.

I DI har vi udover medarbejderkørsel og flyrejser også et antal leasede firmabiler samt en smule varetransport. De leasede biler bliver løbende udskiftet fra benzin og dieslbiler til el- eller plugin hybridbiler, og det er DI's klare målsætning, at alle leasede firmabiler senest i 2030 er elbiler der kører på grøn strøm.

DI stræber efter at være en arbejdsplads, hvor transport i forbindelse med arbejde sker på den mest miljø- og klimavenlige måde muligt og med en bevidsthed om den CO<sub>2</sub>e-udledning, som transporten medfører. Derfor blev rejse- og udgiftspolitikken opdateret i 2022 med henblik på at optimere måden, vi transporterer os på.

# 2030

-målsætning

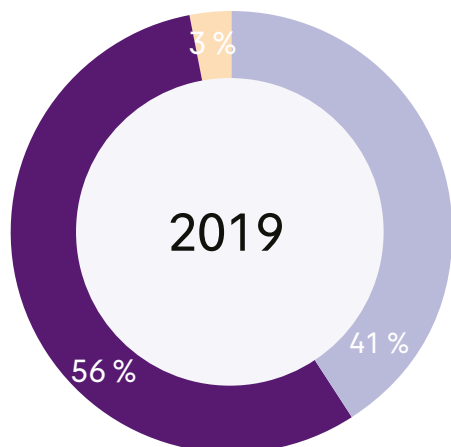
Udledning fra DI medarbejderes rejseaktiviteter er reduceret med 35 pct.

# 2030

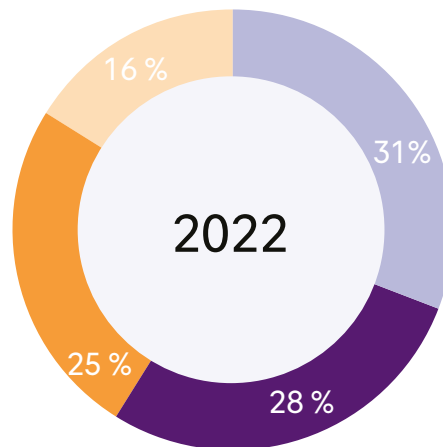
-målsætning

100 pct. af DI's egen flåde er el-biler, som kører på grøn strøm

## Fordeling: Type af biler



- Benzin
- Diesel
- Hybrid
- El



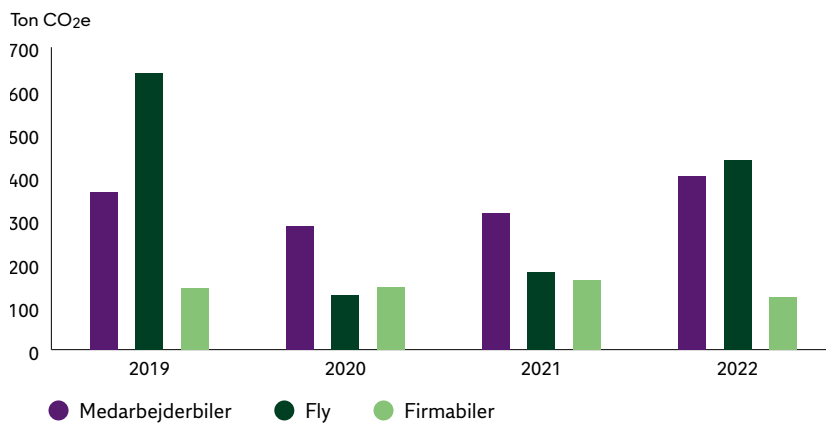


## Et udpluk af DI's rejsepolitik

- Udlån af cykler og cykelhelme ved transport i nærområdet
- Kollektiv transport anbefales i Hovedstadsområdet
- Samkørsel og planlægning af flere virksomhedsbesøg på én gang
- Ved taxakørsel vælges nulemissionsbil
- Øget brug af onlinemøder

## CO<sub>2</sub>e-udledning fordelt på transportmidler

Udvikling 2019 – 2022



# Diversitet og inklusion

Vi tror på, at mangfoldighed bidrager positivt til medarbejdertrivsel og skaber et stærkere DI. Derfor sætter vi pris på og har respekt for forskelligheder, fordi vi ved, at de bidrager til bedre resultater og et godt arbejdsliv for vores medarbejdere.

Vi sætter medarbejdernes kompetencer i højsædet, og alle har derfor lige muligheder for eksempel i forhold til løn og stillingsniveau uanset køn, fødested, alder, etnisk baggrund og seksualitet. Det er vigtigt for os at sikre et inkluderende, professionelt og respektfuldt samarbejde, hvor alle trives og føler sig trygge og ordentligt behandlet. Vi tolererer derfor ikke krænkende adfærd, og griber straks ind, uanset form eller måde det udøves på.

DI ønsker at arbejde aktivt og understøttende med DEI-initiativer for at sikre fremmelsen af diversitet og inklusion internt på arbejdspladsen og gå forrest og fortsat målrette indsatser, der fremmer diversitet og inklusion på alle niveauer og enheder i organisationen. Vi gennemfører derfor en databaseret DEI-analyse i efteråret 2023, der skal munde ud i en række initiativer, som skal sikre en endnu mere inkluderende arbejdsplads og identificere eventuelle uhensigtsmæssige kulturer internt i DI.

## Kønsdiversitet

DI har naturligvis underskrevet Diversitetsløftet og arbejder sammen med de øvrige underskrivere mod målet om en 40/60-kønsfordeling i ledelse og bestyrelser i 2030 på tværs af dansk erhvervsliv.

DI har i perioden 2019–2022 haft en generel kønsfordeling på 52 pct. kvinder og 48 pct. mænd blandt fastansatte medarbejdere der er tidsubegrænset ansat.

Ser man udelukkende på chefgruppen inkl. direktionen, var der i 2019 en kønsrepræsentation på 37 pct. kvinder og 63 pct. mænd, som siden da er udlignet mere, eftersom den i 2022 er på 46 pct. kvinder og 54 pct. mænd.

DI har i flere år haft en målsætning om min. 40 pct. af det underrepræsenterede køn blandt ledere, og har arbejdet aktivt med måltal for kønsrepræsentation i de respektive ledelseslag og jobtitler, herunder direktionen, som i dag består af 75 pct. mænd og 25 pct. kvinder.

En mere kønsfordelt rekruttering kan være en vigtig faktor i at skabe en mere mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. I rekrutteringsmæssig sammenhæng har DI en fastlagt procedure, der indebærer, at der er mindst en kandidat fra det underrepræsenterede køn skal være med i ansættelsesprocessen i relation til chefstillinger. De samlede kvalifikationer vil imidlertid altid være afgørende i udvælgelsen af den endelige kandidat, idet DI prioriterer en mangfoldighed af kompetencer, og kvalifikationer vil altid vægte højere end køn i en ansættelsessituation.

## Ligeløn

I DI har vi løbende fokus på at sikre ligeløn. Vi udarbejder således løbende statistik over de grupper, hvor der er mindst 10 af hvert køn. Statistikken viser en meget lille forskel, når der korrigeres for erhvervsanciennitet. Konkret er indekstallet for mænd i erhvervspolitiske funktioner 102 og for kvinder 98. Inden for juridisk arbejde er indekstallet for mænd 98,3 og for kvinder 101,85. Inden for arbejde med virksomhedsstrategi/-policy er indekstallet for mænd 101,6 og for kvinder 98,4.

# 2030

-målsætning

40/60-kønsfordeling  
for alle ledelseslag og  
for alle DI's bestyrelser  
jf. Diversitetsløftet

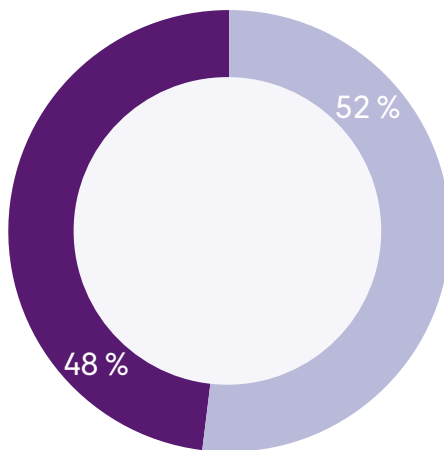
*"I DI ved vi, at en kultur af  
inklusion og diversitet frem-  
mer innovation og bære-  
dygtig vækst for vores med-  
lemmer og for samfundet  
som helhed. Vores succes  
er afhængig af vores evne  
til at skabe et inkluderende  
miljø for alle vores medlem-  
mer og medarbejdere og  
styrke mangfoldigheden af  
perspektiver, erfaringer og  
ideer."*

**Pernille Tang Raschke**  
Direktør for HR og  
organisationsudvikling i DI



## Kønsdiversitet på tværs af alle jobtitler

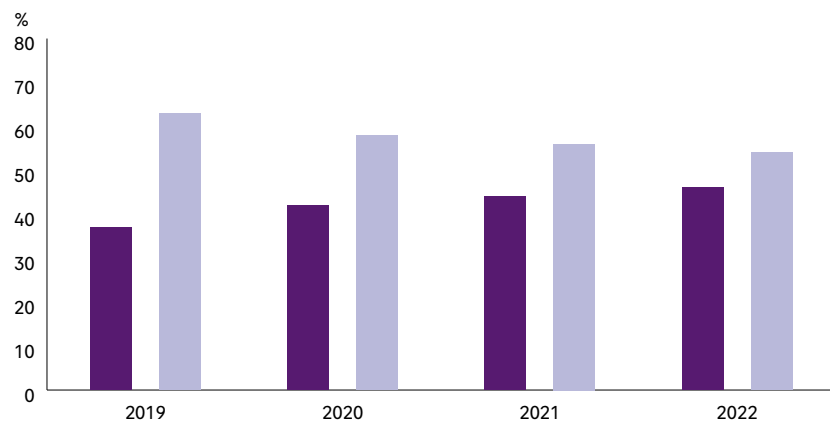
2019 – 2022



● Mænd  
● Kvinder

## Kønsdiversitet i chefgruppen inkl. direktion

Udvikling 2019 – 2022





## Medarbejdertrivsel og sundhed

I DI er medarbejderne den vigtigste ressource, og derfor er det afgørende at understøtte deres trivsel. I Industriens Hus har vi et velassorteret motionsrum med holdtræning flere gange om ugen, låncykler til rådighed, sund mad i kantinen og en lang række faglige og sociale arrangementer drevet af vores personale- og sportsforeninger. Vi benytter årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger (APV) og sundhedsscreeninger som basis for vores medarbejdertilbud og -aktiviteter. Den seneste medarbejderundersøgelse blev gennemført i marts 2022 med en samlet svarprocent på 90 pct.

## Arbejds miljøorganisation

For at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø, har vi i DI en arbejdsmiljøorganisation, hvor ledelse og medarbejdere samarbejder om at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø. Det handler blandt andet om at forebygge og undgå ulykker, at understøtte medarbejdernes fysiske og psykiske trivsel på arbejdspladsen samt at øge sikkerheden på rejser.

## Sygefravær og arbejdsulykker

Sygefraværet blandt DI's medarbejdere har i perioden 2019–2022 ligget på et stabilt niveau mellem 1,8–2,4 pct. Ligeledes ligger antallet af arbejdsulykker ifm. arbejdet på et lavt niveau, mellem 4–8 i perioden 2019–2022, hvilket også hænger sammen med den type organisation, som DI er.

## Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen i DI har generelt været i den lave ende med 10 pct. i 2019 og 12 pct. i 2020, men er ligesom resten af det danske jobmarked steget i 2021 (18 pct.) og 2022 (17 pct.) i takt med konjunkturudviklingen og det deraf afledte ”varme” jobmarked.

## Nye rammer for den fysiske arbejdsplads

I 2022 gennemførte DI et omfattende projekt om den fysiske indretning af Industriens Hus, som blev udrullet i 2023. Der blev indført fleksible pladser for stort set alle medarbejdere og gennemført aktivitetsbaseret indretning i form af flere forskellige typer af nye arealer og rum.

Den nye indretning hviler på resultaterne af en omfattende spørgeskemaundersøgelse, hvor alle medarbejdere med base i Industriens Hus blev inviteret til at besvare en lang række spørgsmål om arbejdspladsens indretning, arbejdsmønstre og foretrukne måder at arbejde på. Dertil inddrog projektet også adgangskortdata, der viste, at der stod mange skriveborde tomme hver dag.

Kontoret, som vi kendte det, er forandret, fordi nye arbejdsformer og -mønstre gennem de seneste år er gået i retning af en mere digitaliseret, hybrid, tværgående og projektorienteret arbejdskultur. Formålet med projektet var derfor at opdatere indretningen til bedre at understøtte denne arbejdskultur, at udnytte kvadratmeterne mere hensigtsmæssigt og give større fleksibilitet i fremtiden til organisatoriske ændringer.

Alle arbejdspladser er nu ensrettet og udstyret med to skærme og alle medarbejdere har fået udleveret eget trådløse tastatur, mus og headset. Derudover har det været en stor prioritet at genbruge eksisterende inventar så vidt muligt, og vi har derfor ikke udskiftet skriveborde og kontorstole. Alle mødemøbler og loungemøbler er blevet genbrugt samt suppleret med nye sofaer og ekstra borde til at møblere de nye arealer og rum.

## Kompetenceudvikling

Vi tilbyder udvikling af vores medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, så de kan skabe størst mulig værdi for vores medlemmer og samfundet som helhed. Vi driver blandt andet et internt uddannelsesforløb for konsulenter og administrative medarbejdere, hvor de kan styrke deres kompetencer inden for enten politisk interessevaretagelse ved et ”Visiting

**2030**  
-målsætning

Vi ønsker at opretholde niveauet for lønforskel mellem køn

**2030**  
-målsætning

Vi ønsker at opretholde medarbejdertilfredsheden >81 (top-of-class benchmark)

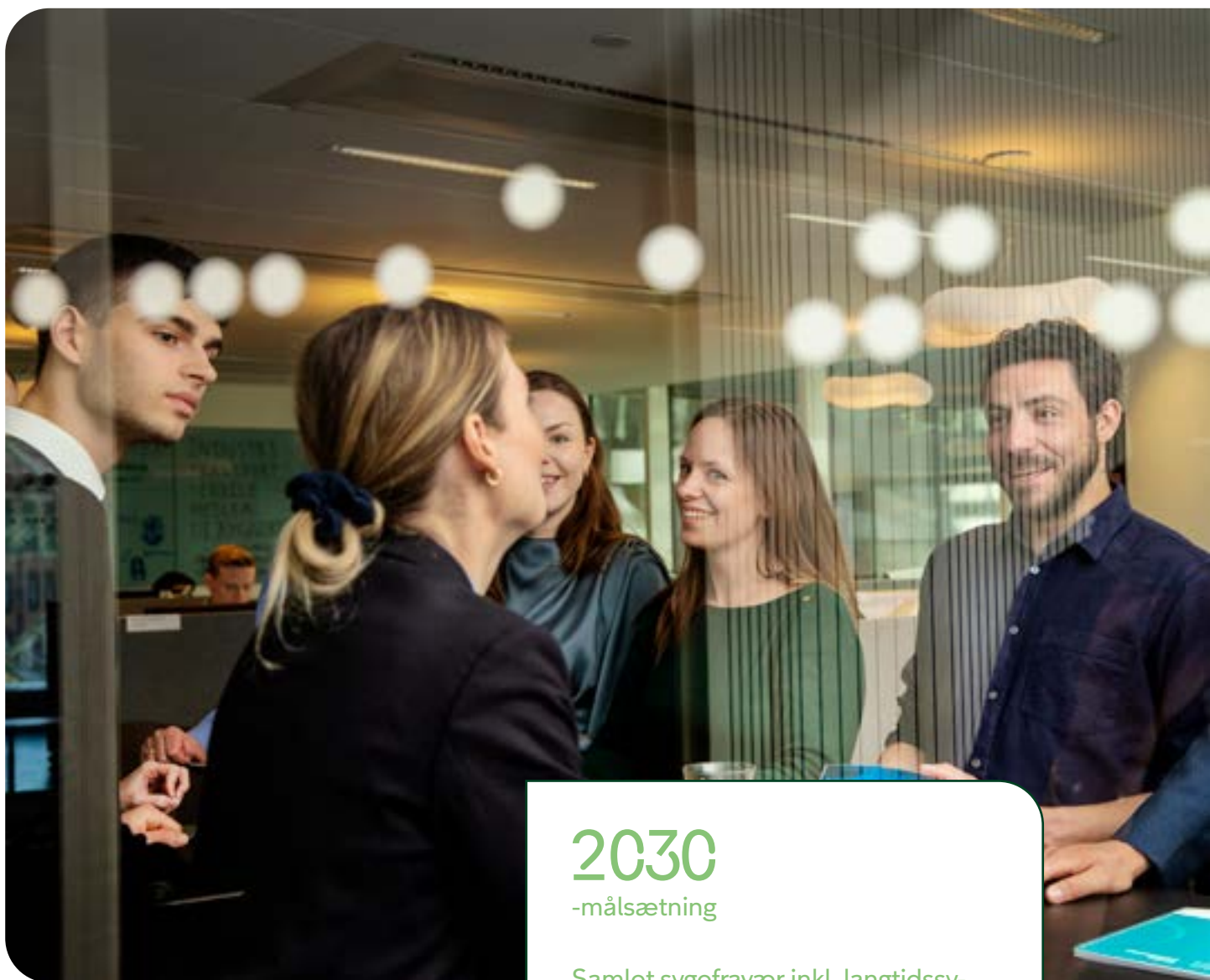
Stars"-ophold på vores kontor i Bruxelles eller internationale kompetencer via "Global Advisor"-ordningen.

### Politisk interessevaretagelse som "Visiting Star" i Bruxelles

Visiting Stars er tiltænkt medarbejdere der har behov for særlig EU-indsigt, og/eller hvis aktuelle arbejdsopgaver med fordel kan varetages fra Bruxelles i en periode. Opholdet giver mulighed for en koncentreret indsats – for eksempel i forhold til en EU-mærkesag – og giver samtidig afdelingen fordele i form af medarbejderens opnåede kompetencer i form af større EU-viden og udbygget EU-netværk.

### Styrk de internationale kompetencer som "Global Advisor"

Global Advisor er et tilbud for medarbejdere, der har lyst til udvikle deres internationale kompetencer ved at fungere som DI-ekspert i de udviklingsprojekter, vi driver med vores søsterorganisationer i Afrika, Mellemøsten, Sydamerika, Asien og Østeuropa. Projekterne fokuserer på eksempelvis grøn omstilling, organisationsudvikling, faglige uddannelser, social dialog, erhvervs- og arbejdsmarkedspolitik samt fremme af vilkår for specifikke sektorer. DI's rolle er at bidrage med den faglige ekspertise og de erfaringer, vi har oparbejdet som erhvervs- og arbejdsgiverorganisation.



**2030**  
-målsætning

Samlet sygefravær inkl. langtidssygefravær er årligt <2 pct. og der forekommer ingen alvorlige arbejdsulykker og <4 skader og ulykker

# Ansvarlig organisation

DI er en forening, der ledes af et formandskab (bestående af DI's formand og viceformand/viceformænd), et forretningsudvalg og en hovedbestyrelse. Herudover har DI's medlemsvirksomheder indflydelse gennem deres medlemskab og via DI's faste udvalg og specialudvalg.

Generalforsamlingen har den højeste myndighed i alle DI's anliggender. Dens lovlige beslutninger er bindende for samtlige medlemmer af DI. DI's medlemsvirksomheder udpeger 300 delegerede til generalforsamlingen. De 300 delegerede udpeges af medlemsvirksomhederne på grundlag af den forholdsmæssige vægt af virksomhedernes kontingent til DI i det kalenderår, der ligger forud for den ordinære årlige generalforsamling. Ud over de 300 delegerede består generalforsamlingen også af formænd\* for de tværgående branchefællesskaber, formænd for regionalforeningerne og de regionalforeninger, som har flere end 400 medlemmer, må udpege endnu en delegeret.

## Hovedbestyrelse

Hovedbestyrelsen består af op til 72 medlemmer. Syv medlemmer udpeges af formændene for DI's regionalforeninger blandt deres egen kreds. 51 medlemmer udpeges blandt de delegerede på DI's generalforsamling af medlemsvirksomhederne enten direkte eller gennem medlemsforeninger, tværgående branchefællesskaber på grundlag af den forholdsmæssige vægt af deres kontingent. Efter indstilling fra forretningsudvalget kan generalforsamlingen supplere hovedbestyrelsen med op til 10 medlemmer. Disse pladser kan besættes af medlemmer, der ikke behøver at være delegerede på generalforsamlingen, men som har en særlig tilknytning til erhvervslivet eller særlig indsigt i erhvervslivets forhold.

Den nuværende hovedbestyrelse består af 68 medlemmer, hvoraf 13 er kvinder, hvilket afspejler en kønsfordeling på 19 pct. kvinder og 81 pct. mænd. Fordelingen er stort set uændret i forhold til tidligere år.

## Forretningsudvalg

Forretningsudvalget har op til 16 medlemmer. Det vælges af hovedbestyrelsen blandt dennes medlemmer og omfatter DI's formand og viceformand/viceformænd. Mindst to af forretningsudvalgets medlemmer kommer fra mindre eller mellemstore virksomheder. Forretningsudvalget formulerer DI's politiske synspunkter i overensstemmelse med retningslinjer fastlagt af hovedbestyrelsen. Forretningsudvalget tager de indledende drøftelser om DI's politiske mandater og indstiller DI's budget og revideret årsrapport til hovedbestyrelsens godkendelse.

Det nuværende forretningsudvalg består af 16 medlemmer, hvoraf 4 er kvinder, hvilket afspejler en kønsfordeling på 25 pct. kvinder og 75 pct. mænd. Fordelingen er stort set uændret i forhold til tidligere år.

Kønsdiversiteten i DI's forretningsudvalg og hovedbestyrelse er vigtig for at sikre lige repræsentation og forskellige perspektiver på DI's forretning. Vi arbejder løbende på



\*På DI's Generalforsamling den 28.09.23 bliver der drøftet en vedtægtsændring vedr. justering af titler





at påvirke udviklingen frem mod en 40/60 kønsfordeling i 2030 i overensstemmelse med Diversitetsløftet. Dog er det svært at styre udviklingen, da den afspejler den generelle kønsfordeling i erhvervslivet. Derfor forventer vi, at arbejdet med Diversitetsløftet på tværs af erhvervslivet vil have en indirekte positiv indvirkning på vores kønsfordeling.

### Etisk adfærd i DI

DI har en enkel og klar anti-korruptionspolitik, hvor vi overholder lovgivningen og afviser alle former for brug af korruption, bestikkelse og misbrug af magt. Vi hverken tilbyder eller giver gaver eller betalinger, som er eller kunne opfattes som værende bestikkelse. Vi afviser straks ethvert krav eller tilbud om bestikkelse.

### Etikhåndbog for DI-medarbejdere

Vi har en etikhåndbog der hjælper DI-medarbejdere til at agere etisk i dagligdagen og afklare, hvordan DI adskiller god og dårlig adfærd. Etikhåndbogen udgør således et adfærdskodeks for alle medarbejdere i DI, og gælder overalt, hvor DI har aktiviteter. Håndbogen indledes med et afsnit om strafbare forhold, herunder korruption, bestikkelse, svig og misbrug af intern viden. DI accepterer ingen overtrædelser af denne karakter. Håndbogen indeholder herudover etiske retningslinjer for interessekonflikter, nepotisme, vernetjenester, gaver og interessevaretagelse. Endelig er de konkurrenceretlige retningslinjer i DI berørt.

### Whistleblowerordning

Da DI er en stor organisation med mere end 850 medarbejdere, der arbejder med mange forskellige emner i mange lande, ønsker vi at sikre, at vi har de bedst mulige kanaler til at opdage eventuelle fejl eller uregelmæssigheder så tidligt som muligt. På den baggrund har DI oprettet en whistleblower-ordning som supplement til de dialogmuligheder, der allerede findes, hvor man kan indberette alvorlige forhold som for eksempel bestikkelse, afpresning, underslæb, tyveri, regnskabsmanipulation, seksuel chikane og andre forhold. Ordningen kan bruges, hvis medarbejdere eller folk uden for DI oplever eller har mistanke om potentielle brud på lovgivningen i aktiviteter med relation til DI. I 2022 var der ingen indberetninger der faldt inden for rammerne af ordningen.

### Compliance Program

Det er DI's målsætning og grundholdning fuldt ud at overholde konkurrencereglerne. Derfor byder DI åben og effektiv konkurrence velkommen. En væsentlig opgave for DI er at skabe et miljø, hvor medlemsvirksomheder kan mødes og udveksle viden og information til gavn for udviklingen af den enkelte medarbejder og virksomhed. Derfor har DI udarbejdet et Compliance Program, hvis formål er at støtte DI's medlemsvirksomheder og DI's medarbejdere, så de er opmærksomme på, hvor der kan opstå risiko for at overtræde konkurrenceloven.



## Sponsorater og donationer

DI støtter udvalgte velgørende formål. I 2022 støttede DI:

- Verdens Bedste Nyheder
- Kræftens Bekæmpelse
- Dansk Røde Kors
- Ukraine via tre donation hhv.:  
Støttekoncert for Ukraine på Rådhuspladsen i København i marts 2022 samt donation til to øvrige støttekoncerter i Vor Frue Kirke, hvor entreindtægterne gik til nødhjælpsorganisationer
- Bevar Ukraine



Støttekoncert for Ukraine på Rådhuspladsen den 12. marts 2022







Foto: Lauge Eilsøe-Madsen / Verdens Bedste Nyheder



# DI's 2030-målsætninger

## AMBITION 1:

DI vil reducere udledning af drivhusgasser i forbindelse med rejser og den daglige transport til og fra møder og lokationer

| Indsatsområde        | 2019-baseline                 | Status 2022                 | Målsætning   |
|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|--|
| DI's egen flåde      | 3% elbiler                    | 16% elbiler                 | 100% af DI's egen flåde er elbiler som kører på grøn strøm       |
| Medarbejdertransport | 1.171 CO <sub>2</sub> e (ton) | 975 CO <sub>2</sub> e (ton) | 35% reduktion i CO <sub>2</sub> e-udledning fra rejseaktiviteter |

## AMBITION 2: DI vil fokusere på et mindre og mere klimavenligt ressourceforbrug samt øget genanvendelse

| Indsatsområde                           | 2019-baseline               | Status 2022                 | Målsætning   |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Nedbragt affaldsmængde                  | 395 ton                     | 385 ton                     | Affaldsmængden er nedbragt med 20%   |
| Øget genanvendelse                      | 37%                         | 36%                         | Genanvendelsesgrad for affald er på 85%  |
| Elektricitet, fjernvarme og fjernkøling | 608 CO <sub>2</sub> e (ton) | 460 CO <sub>2</sub> e (ton) | Vi har reduceret vores CO <sub>2</sub> e-udledning fra elektricitet, fjernvarme og fjernkøling med 40% |
| Lejerne i IH                            | -                           | Ikke igangsat               | Alle lejere kender til DI's ambitioner indenfor bæredygtighed og arbejder selv med grønne tiltag       |
| DGNB-certificering                      | -                           | Ikke igangsat               | Industriens Hus er DGNB-certificeret på guld eller platin niveau                                       |
| Green Key-certificering                 | -                           | Ikke igangsat               | Gl. Vindinge og Industriens Hus er Green Key certificeret  |



### AMBITION 3:

DI vil reducere udledningen af drivhusgasser ved at stille krav til leverandørsamarbejder og foretage miljørigtige indkøb

| Indsatsområde      | 2019-baseline | Status 2022   | Målsætning   |
|--------------------|---------------|---------------|--|
| Indkøbsdata        | -             | Ikke igangsat | DI's indkøbsdata er opgjort med specifik CO <sub>2</sub> e-udledning og klimaregnskabet er aktivitetsbaseret |
| Bæredygtige indkøb | -             | Ikke igangsat | DI's indkøb er bæredygtige eller grønne og tager afsæt i vores anbefalinger til offentlige indkøb            |
| Hotel & restaurant | -             | Ikke igangsat | DI har indgået rammeaftaler med udvalgte Green Key hoteller i både Danmark og internationalt                 |
| DI's kantine       | -             | Ikke igangsat | DI's medarbejdere engageres i udviklingen af fremtidens bæredygtige kantine i Industriens Hus                |

### AMBITION 4:

DI stræber efter at skabe en arbejdsplads, der er inkluderende, sikker og mangfoldig med lige muligheder for alle medarbejdere

| Indsatsområde                | 2019-baseline  | Status 2022   | Målsætning   |
|------------------------------|--|---|--|
| Generel kønsdiversitet       | Kvinder 52%<br>Mænd 48%  | Kvinder 52%<br>Mænd 48%   | DI har en kønsfordeling på 40/60 for alle ledelseslag og for alle DI's bestyrelser |
| Kønsdiversitet i chefgruppen | Kvinder 37%<br>Mænd 63%  | Kvinder 46%<br>Mænd 54%   |  |
| Sygefravær                   | 2,4%   | 2,3%  | DI har <2% sygefravær  |
| Arbejdsulykker               | 4  | 8   | DI har ingen alvorlige ulykker og <4 skader og ulykker                             |
| Medarbejdertilfredshed       | 82   | 80  | Medarbejdertilfredshed er >81  |
| Lønforskel mellem køn        | *2020 baseline<br><b>Erhvervspolitisk arbejde</b><br>Mænd: 102,39<br>Kvinder: 97,61<br><br><b>Juridisk arbejde</b><br>Mænd: 99,23<br>Kvinder: 100,77<br><br><b>Virksomhedsstrategi/<br/>policy</b><br>Mænd: 102,84<br>Kvinder: 97,16 | *2021<br><b>Erhvervspolitisk arbejde</b><br>Mænd: 102,00<br>Kvinder: 98,00<br><br><b>Juridisk arbejde</b><br>Mænd: 99,23<br>Kvinder: 100,77<br><br><b>Virksomhedsstrategi/<br/>policy</b><br>Mænd: 102,84<br>Kvinder: 97,16 | DI opretholder niveauet for lønforskel mellem køn                                  |
| Elever                       | 17   | 14  | DI har opretholdt eller øget det årlige antal elever                               |



# Data

## ESG nøgletal

|  | Enhed | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-------|------|------|------|------|
|--|-------|------|------|------|------|

### Environment - miljødata

|             |                       |        |        |        |        |
|-------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| Affald      | Ton                   | 385    | 278    | 295    | 395    |
| Vandforbrug | M <sup>3</sup>        | 16.255 | 11.726 | 10.550 | 12.930 |
| El-forbrug  | MWh                   | 2.422  | 2.389  | 2.286  | 2.418  |
| VE-andel    | %                     | 100    | 100    | 100    | 0      |
| Scope 1     | Ton CO <sub>2</sub> e | 97     | 127    | 115    | 116    |
| Scope 2     | Ton CO <sub>2</sub> e | 210    | 237    | 215    | 289    |



|  | Enhed | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-------|------|------|------|------|
|--|-------|------|------|------|------|

## Social – sociale data

|   |  |                             |                                |                                 |                             |
|---|--|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Kønsdiversitet generelt   | %  | Mænd: 48 %<br>Kvinder: 52 % | Mænd: 48 %<br>Kvinder: 52 %    | Mænd: 48 %<br>Kvinder: 52 %     | Mænd: 48 %<br>Kvinder: 52 % |
| Kønsdiversitet i chefgruppen inkl. direktionen                    | %  | Mænd: 54 %<br>Kvinder: 46 % | Mænd: 56 %<br>Kvinder: 44 %    | Mænd: 58 %<br>Kvinder: 42 %     | Mænd: 63 %<br>Kvinder: 37 % |
| Medarbejderomsætning  | %  | 17                          | 18                             | 12                              | 10                          |
| Ansatte og medarbejdere, der selv har sagt op (eksklusiv pension) | %  | 14                          | 12                             | 5                               | 7                           |
| Fuldtidsarbejdsstyrke   | Antal  | 856                         | 821                            | 798                             | 621                         |
| Sygefravær  | %  | 2,3                         | 1,8                            | 1/1–31/8: 2,1<br>1/9–31/12: 1,5 | 2,4                         |
| Arbejdsulykker i alt  | Antal  | 8                           | 8                              | 4                               | 4                           |
| Medarbejdertilfredshed  | Score  | 80                          | 79                             | -                               | 82                          |
| Lønforskel mellem køn (erhvervspolitisk arbejde)                  | Indeks 100 = samlet gennemsnitsløn for mænd og kvinder (tallene er korrigeret for anciennitet) | -                           | Mænd: 102,00<br>Kvinder: 98,00 | Mænd: 102,39<br>Kvinder: 97,61  | -                           |
| Lønforskel mellem køn (juridisk arbejde)                          |  | -                           | Mænd: 98,35<br>Kvinder: 101,85 | Mænd: 99,23<br>Kvinder: 100,77  | -                           |
| Lønforskel mellem køn (arbejde med virksomhedsstrategi/policy)    |  | -                           | Mænd: 101,60<br>Kvinder: 98,40 | Mænd: 102,84<br>Kvinder: 97,16  | -                           |
| Orlov   | Antal  | Mænd: 17<br>Kvinder: 23     | Mænd: 20<br>Kvinder: 14        | Mænd: 14<br>Kvinder: 23         | Mænd: 9<br>Kvinder: 17      |
| Elever ved udgangen af året                                       | Antal  | 14                          | 16                             | 17                              | 17                          |

## Governance – ledelsesdata

### Forretningsudvalg

|                 |       |                        |                          |                        |   |
|-----------------|-------|------------------------|--------------------------|------------------------|---|
| Medlemmer i alt | Antal | 16                     | 16*                      | 16                     | - |
| Kønsdiversitet  | Antal | Mænd: 12<br>Kvinder: 4 | Mænd: 12<br>Kvinder: 4** | Mænd: 13<br>Kvinder: 3 |   |
| Antal møder     |       | 8                      | 8                        | 9                      | - |

### Hovedbestyrelse

|                 |       |                         |                         |                        |   |
|-----------------|-------|-------------------------|-------------------------|------------------------|---|
| Medlemmer i alt | Antal | 68                      | 69                      | 70                     | - |
| Kønsdiversitet  | Antal | Mænd: 55<br>Kvinder: 13 | Mænd: 58<br>Kvinder: 11 | Mænd: 61<br>Kvinder: 9 | - |
| Antal møder     |       | 4                       | 5                       | 6                      | - |

\*En person er siden udtrådt, hvorefter der var 15 medlemmer

\*\*En kvinde er siden udtrådt, hvorefter der var 3 kvinder..

# Bag om tallene

Dette er DI's anden bæredygtighedsrapport, der uddyber vores miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige arbejde med bæredygtighed. Rapporten omhandler aktiviteter fra 1. januar til 31. december 2022. I det følgende får du indblik i, hvilke data der ligger til grund for DI's klimaregnskab.

## Miljødata

### *CO<sub>2</sub>e-udledning*

Vi rapporterer vores CO<sub>2</sub>e-udledning i henhold til vejledningen fra Greenhouse Gas-protokollen. Scope 1 omfatter udelukkende CO<sub>2</sub>e-udledning fra brændstofforbrug til leasede transportmidler samt naturgas. Scope 2 omfatter CO<sub>2</sub>e-udledningen fra DI's eget forbrug af elektricitet, varme og procesenergi i Industriens Hus. I henhold til Greenhouse Gas-protokollen opdeles Scope 3 CO<sub>2</sub>e-udledninger i 15 underkategorier. Det er ikke alle underkategorier DI oplyser, enten fordi datagrundlaget endnu er mangelfuldt eller fordi underkategorien ikke er relevant at medtage i forhold til DI's aktiviteter. I DI's Scope 3-opgørelse indgår således CO<sub>2</sub>e-udledning for indkøbte varer og serviceydelser, elektricitet samt varme og procesenergi fra lejere i Industriens Hus, transport og affald.

### *Affald*

Affald og genbrug dækker over den samlede vægt (tons) af alt bortskaffet affald, herunder; pap, glas, plast, papir, jern, sanitet, deponi, farligt affald, batterier, toner, e-affald, lyskilder, olie, organisk affald samt blandet restaffald for Industriens Hus inkl. lejere. Kun én af lejerne har deres egen aftale ift. afskaffelse af olie og organisk affald. Det farlige affald, som DI har, består primært af håndspritbeholdere. Organisk affald, som opsamles i grisebeholdere eller i emballage/bioposer, afleveres på miljøgodkendt forbehandlingsanlæg, hvor det forarbejdes til biomasse. Datagrundlag for DI's udledning af CO<sub>2</sub>e-emissioner fra affald er leveret af Marius Pedersen. Corona-nedlukningen har haft betydning for affaldsmængden i 2020 og 2021.

### *Energi og processer*

Energi og processer omfatter forbrug af el, vand, fjernvarme, fjernkøling og gas til hele Industriens Hus inkl. lejere. Datagrundlag for DI's udledning af CO<sub>2</sub>e-emissioner fra el er leveret af Energi Danmark. Data for vand og gas er leveret af HOFOR. Vandforbrug dækker den totale forsyning af vand til hele Industriens Hus. Corona-nedlukningen har haft betydning for forbruget i 2020 og 2021.

### *VE-andel*

Dækker over, hvor stor en procentandel af den totale forbrugte energi, der stammer fra vedvarende energikilder. I 2020 og 2021 har DI købt certifikater for 100 pct. miljøvenlig el

produceret på uspecificerede danske vindmøller og verificeret af Energi Danmark A/S. I 2022 og 2023 har DI købt certifikater for 10 pct. solenergi fra uspecificerede nordiske solceller verificeret af Energi Danmark A/S.

### *Indkøb*

Indkøb opdeles i DI's interne systemer i henholdsvis interne indkøb og projektindkøb. Interne indkøb er defineret som indkøb, der er direkte finansieret af DI samt alt hvad der bliver brugt til drift af huset, hvorimod projektindkøb er delvist eksternt finansierede eller 100 pct. eksternt finansierede projekter. Derudover er projektindkøb oftest éngangsydelser eller udgifter ifm. enkeltstående aktiviteter. DI's indkøb er kategoriseret efter Klimakompassets kategorier og dækker over: tekstiler, fødevarer, kontorartikler, forsikringer, genbrugte produkter, netværk/abonnementer, post, reparation og vedligehold af motorkøretøjer, service og tjenesteydelser, IT services/software, kurser og uddannelse, arbejdstøj, leje af maskiner, blomster og planter, kontorelektronik, byggeri og vedligeholdelse, møbler og inventar samt events/personaleaktiviteter. Indkøbsdata er trukket via vores interne regnskabssystem og er baseret på fakturaer.

### *Transport*

Emissioner fra DI's leasede køretøjer er opgjort på baggrund af den omfattede leasingaftale ud fra et estimat på et gennemsnitligt antal kørte kilometer på 25.000 pr. år, uagtet om det er en benzin-, diesel-, hybrid eller elbil. Det skyldes, at det eksakte antal kørte kilometer for nuværende ikke monitoreres i de enkelte biler og ikke har været mulige at skaffe fra bilejerne tids nok. Fra vores leasingselskab har vi fået oplyst andelen af biltyper fordelt på benzin-, diesel-, hybrid- eller elbiler. Offentlig transport, taxakørsel, færgetransport og pendling til/fra arbejde i personlige personbiler er ikke inkluderet i det nuværende klimaregnskab, da vi mangler korrekt datagrundlag på disse områder. Datagrundlag for DI's udledning af CO<sub>2</sub>e-emissioner fra flyrejser er leveret af vores samarbejdspartnere Egenzia og BCD Travel.

## Sociale data

### *Kønsdiversitet generelt*

Kønsdiversitet er opgjort som den procentvise andel af henholdsvis kvinder og mænd i organisationen, der er tidsubegrænset fastansat.

### *Kønsdiversitet i chefgruppen inkl. direktion*

Kønsdiversitet er opgjort som den procentvise andel af henholdsvis kvinder og mænd i organisationen, der er tidsubegrænset fastansat. Teamleder er som jobtitel inkluderet i chefgruppen fra 2021 og frem.

### Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen beregnes på fastansatte medarbejdere – dvs. tidsbegrænsede ansatte og studentermedarbejdere tælles ikke med. Medarbejderomsætningen beregnes som antal fratrådte medarbejdere i forhold til antal ansatte.

### Fuldtidsarbejdsstyrke

Opgøres som antallet af fuldtidsansatte medarbejdere (FTE) herunder lønansatte på DI's lokationer i Danmark samt medarbejderne på Bruxelles kontoret. I opgørelsen indgår det faktiske antal ansatte herunder fastansatte, studentermedarbejdere, elever, tidsbegrænsede ansatte, ansatte vikarer, piccoliner/piccoløer, samt timelønnede.

### Sygefravær

Sygefraværet beregnes på både fastansatte og tidsbegrænsede medarbejdere, mens elever og studentermedarbejdere ikke indgår i beregningerne. Sygefraværet dækker over det samlede sygefravær inkl. langtidssygefravær (defineret som 15 arbejdsdage eller mere). Fraværet beregnes som antal fraværsdage i forhold til det samlede antal arbejdsdage. I september 2020 blev Dansk Byggeri sammenlagt med DI, derfor fremgår der to tal for sygefravær i 2020 (før/efter sammenlægning).

### Arbejdsulykker

Opgøres som antal arbejdsulykker i alt.

### Medarbejdertilfredshed

Medarbejdertilfredshed er baseret på svar på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder i DI?" fra den årlige medarbejderundersøgelse. I spørgeskemaet har DI-medarbejdere besvaret ud fra en skala fra 1 til 10, hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, konverteres svaret til scoren 0. Hvis svaret er 2, konverteres det til 11; 3 til 22 og så videre. Når en respondent har svaret 'ved ikke' på et spørgsmål, vil svaret ikke indgå i resultatet af spørgsmålet

### Lønforskel

Lønforskel mellem køn er beregnet ud fra ligelønsstatistik og udarbejdes for hver DISCO-kode (den Danske version af International Standard), hvor der er mindst 10 af hvert køn – og med samme jobstatuskode (Der er 4 jobstatuskoder: ledere, medarbejdere med særligt ansvar (for eksempel fagledere), almindelige medarbejdere og elever/lærlinge (studentermedarbejdere). Der korrigeres for anciennitet. Medarbejdere indgår i statistikken med det antal måneder, som de har været ansat. Der beregnes en gennemsnitsløn for henholdsvis mænd og kvinder, og det sættes i forhold til den samlede gennemsnitsløn for både mænd og kvinder (indeks). Tallene i indeværende

rapport er inkl. fagledere. Fra 2022 skifter vi metode for udregning af lønforskel og overgår nu fra en intern opgørelse til Danmarks Statistik-opgørelser.

### Orlov

Opgøres som antal kvinder henholdsvis mænd på forældreorlov med løn.

### Elever ved udgangen af året

Opgøres som antal elever DI har haft ved udgangen af året.

## Ledelsesdata

### Hovedbestyrelse og forretningsudvalg

Antal medlemmer opgøres ud fra det givne antal der er valgt ind. Kønsdiversitet opgøres på antal kvinder henholdsvis mænd. Hovedbestyrelsesmedlemmer og Udvalgsmedlemmer udpeges i september, hvorfor 2020 afspejler medlemmer i perioden september 2020 til september 2021 og 2021 afspejler medlemmer i perioden september 2021 til september 2022 og 2022 afspejler medlemmer i perioden september 2022 til september 2023. Antal møder opgøres efter, hvor mange møder der er blevet afholdt per år.

## Væsentligheds-vurdering

For at få overblik over, hvilke interne og eksterne forhold der har betydning for DI's bæredygtighedsarbejde, vil vi igangsætte arbejdet med en dobbelt væsentlighedsvurdering i indeværende år. I analysen vil vi undersøge, hvad der er vigtigt ift. DI's bæredygtighedsarbejde for DI's kernebrugere. Vi identificerer vores kernebrugere som: DI's medarbejdere, DI's medlemskreds, det politiske univers samt organisationer/foreninger der arbejder som fonde eller netværk.

Vi vil bruge analysen som udgangspunkt for vores strategiske tilgang til bæredygtighed og til at vurdere og styrke fokus i vores målsætninger og kommunikation. Vi forventer, at den dobbelte væsentlighedsvurdering vil være færdig i 2024 og dermed indgå i næste års rapport.





Dansk Industri

Dansk Industri  
H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Telefon: +45 3377 3377  
E-mail: di@di.dk

