

ANSVARLIGHED OG BÆREDYGTIGHED

DI'S COMMUNICATION ON ENGAGEMENT 2020-2021 TIL FN'S GLOBAL COMPACT



Dansk Industri

STÆRKE OG BÆREDYGTIGE VIRKSOMHEDER SKABER STÆRKE OG BÆREDYGTIGE SAMFUND

Bæredygtighed gennemsyrrer alt, hvad vi laver i DI. Fordi det giver mening, fordi det er det rigtige at gøre, og fordi bæredygtighed er en vigtig konkurrenceparameter for danske virksomheder. Kommende regulering vil kun forstærke denne tendens. Derfor arbejder DI for at sikre grundlaget for, at dansk erhvervsliv kan udvikle og levere de bæredygtige løsninger, der er brug for i Danmark og i resten af verden.

Som verdenssamfund står vi sammen om en stor opgave. Vi skal skabe en mere bæredygtig verden og indfri FN's 17 Verdensmål inden 2030. Opgaven er ikke blevet mindre efter to år med COVID-19. Verdensmålene blev præsenteret af FN i 2015, og pandemi eller ej er vi nu over halvvejs mod 2030. Det er op til os alle at bidrage til, at vi når i mål – hver især og i partnerskaber på tværs af lande, kommuner, organisationer

og dansk erhvervsliv. Derfor er vi i DI stolte af, at vi sammen med mere end 19.000 medlemsvirksomheder har taget stort ejerskab over den bæredygtige dagsorden, og at vi er med til at skabe den helt nødvendige forandring med udgangspunkt i FN's Verdensmål og Global Compacts internationale principper for ansvarlig virksomhedsdrift.



DI STØTTER OG SAMARBEJDER MED GLOBAL COMPACT

I DI er vi stolte af at arbejde tæt sammen med Global Compact og det danske netværk for i fællesskab at fremme danske virksomheders arbejde med ansvarlighed

og værdiskabelse. Det sker med udgangspunkt i arbejdet med Global Compacts 10 principper og FN's 17 verdensmål. I samarbejde med Global Compact og andre centrale aktører arbejder DI for at understøtte og lette såvel store som små virksomheders arbejde med at omsætte de internationale principper til praksis gennem værktøjer, videndeling og vejledning.

DI tiltrådte i 2001 FN's Global Compact, hvis formål er at fremme samfundsansvarlig forretningsadfærd og bæredygtig udvikling, og vi har dermed forpligtet os til at rapportere på vores indsats for at understøtte og udbrede FN's 10 principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Det gør vi i denne rapport.

Det er første gang, at DI offentliggør ESG-tal for DI som arbejdsplads kombineret med Communication on Engagement til FN's Global Compact. Rapporten skal derfor ses i det lys. Vi er på vej mod en mere konsistent og transparent rapportering i forhold til DI's arbejde med bæredygtighed og DI's påvirkning både internt og eksternt.

Rapporten giver et billede af DI's arbejde i 2020 og 2021 for et mere bæredygtigt erhvervsliv og samfund. DI's indsats inden for bæredygtighed er vidtfavnende og handler om at skabe værdi via indsatser og samarbejder med virksomheder, organisationer og myndigheder i og uden for Danmark. Fra vores engagement i Klimapartnerskaberne til ambitiøse initiativer og samarbejder om flere kvinder i ledelse. Fra projektarbejde i udviklingslande om grøn og retfærdig omstilling over oprettelsen af et lærepladsfællesskab til et projekt som Klimaklar Produktionsvirksomhed, der skal hjælpe op mod 12.000 virksomheder med at kortlægge deres CO2-regnskab og reduktionsmuligheder.

Som organisation for 19.000 virksomheder ligger den største del af effekten af DI's arbejde i vores engagement med dansk erhvervsliv og med samfundet omkring os. Men vi ønsker også at styrke vores interne arbejde med bæredygtighed. I



2022 kommer vi til at arbejde videre med at sikre en mere bæredygtig organisation med fremdrift på E-, S- og G-nøgletal.

Fra vores medlemsvirksomheder mærker vi et stort ønske om at arbejde både strategisk og konkret med ansvarlighed og bæredygtighed. Vi forsøger i en kompleks verden at finde konkrete veje og værktøjer for at kunne gøre en reel forskel mod en mere bæredygtig fremtid. Vi har - som denne rapport viser - et stærkt fundament for det bæredygtige arbejde, og vi ser frem til at fortsætte indsatsen sammen med dansk erhvervsliv, medarbejdere og alle vores engagerede partnere både i Danmark og ude i verden.

LARS SANDAHL SØRENSEN

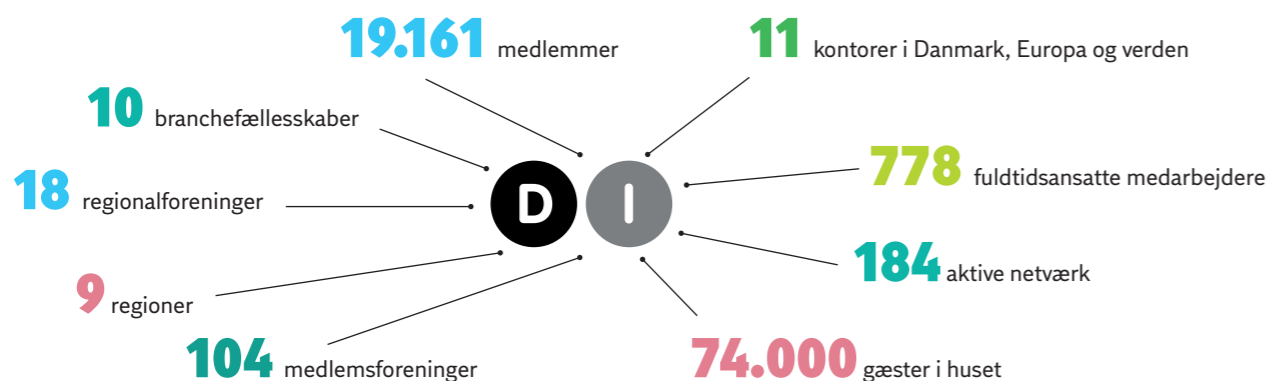
Adm. direktør, DI
September 2022

INTRODUKTION TIL DI: DANMARKS STØRSTE ARBEJDSGIVER- OG ERHVERVSORGANISATION

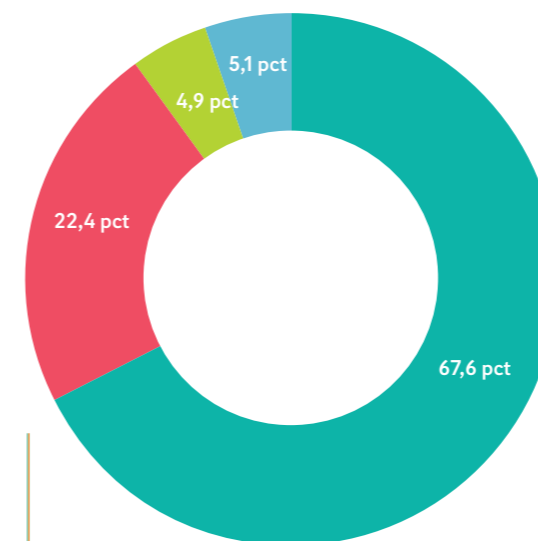
DI er arbejdsgiver- og erhvervsorganisation for flere end 19.000 medlemmer og varetager medlemmernes interesser lokalt og globalt ved hjælp af deres opbakning og engagement. Det betyder, at DI har en stor mulighed for at påvirke virksomheder og samfund direkte og indirekte via interessevaretagelse og politiske indflydelse, hjælp og rådgivning, partnerskaber og fagekspertise.

DI's største potentiale for positiv indflydelse er 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.

DI I TAL: 2021



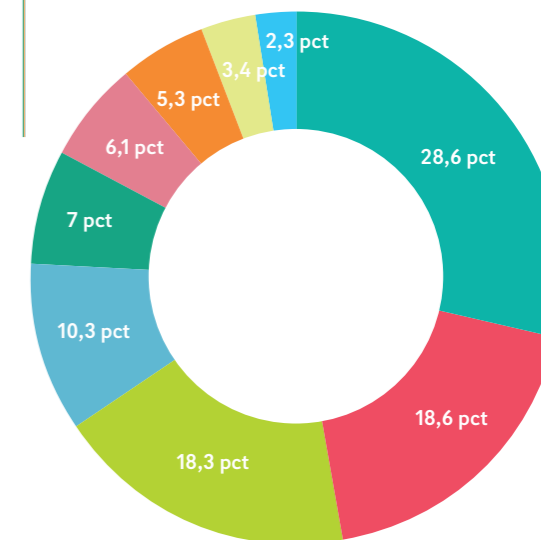
FLERE END 19.000 STORE OG SMÅ MEDLEMSVIRKSOMHEDER FRA MANGE BRANCHER I DI



DI'S MEDLEMSVIRKSOMHEDER FORDELT PÅ STØRRELSE



DI'S MEDLEMSVIRKSOMHEDER FORDELT PÅ BRANCHE



DI'S VÆRDISKABELSE OG BÆREDYGTIG UDVIKLING

DI's rolle og opgaver på bæredygtighedsområdet tager afsæt i tre værdiskabende elementer, der styrker konkurrencekraften blandt medlemmerne:

- At skabe og styrke de rammevilkår, der gør det muligt for virksomheder at agere bæredygtigt.
- 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.

VIRKSOMHEDERNES ROLLE I ET ÅBENT OG VELSTÅENDE SAMFUND

DI's vision er et åbent og velstående samfund i vækst og balance. En del af visionen for det åbne samfund er, at virksomhederne eksporterer varer og serviceydelser til hele verden, og at danske virksomheder løser globale udfordringer og bidrager til at opfylde FN's Verdensmål.

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 samfundsansvar. En af DI's opgaver er derfor at udbrede kendskabet til og implementeringen af FN Global Compacts ti principper, FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

Det er et samfundsansvar, vi tager på os som Danmarks største erhvervsorganisation, fordi vi i DI og sammen med DI's medlemmer og alle vores partnere kan og vil gøre en konkret forskel for at løse de presserende samfundsudfordringer.

BÆREDYGTIGHED ER EN VIGTIG PRIORITET

Bæredygtighed er blevet en vigtig konkurrenceparameter for særligt de store og de internationale virksomheder, der også underlægges stigende krav og ny regulering på forskellige områder inden for bæredygtighed, ikke mindst fra EU. De mindre virksomheder mærker også i stigende grad presset fra både kunder, investorer og medarbejdere.

Bæredygtighed er en vigtig prioritet for DI og for rigtig mange af DI's flere end 19.000 medlemmer. Det mærker vi tydeligt både i dialogen med DI's medlemmer og i medlemmernes efterspørgsel efter udvalg, netværk, uddannelser og projekter, der handler om bæredygtighed. Derfor er DI's indsats inden for bæredygtighed både brede og dybe inden for de forskellige fagområder.

DI's forandringsaftryk kan imidlertid spores i meget andet end det, DI selv gør. Eksempelvis via de initiativer, løsninger og resultater, vi skaber sammen med vores medlemmer og partnere.

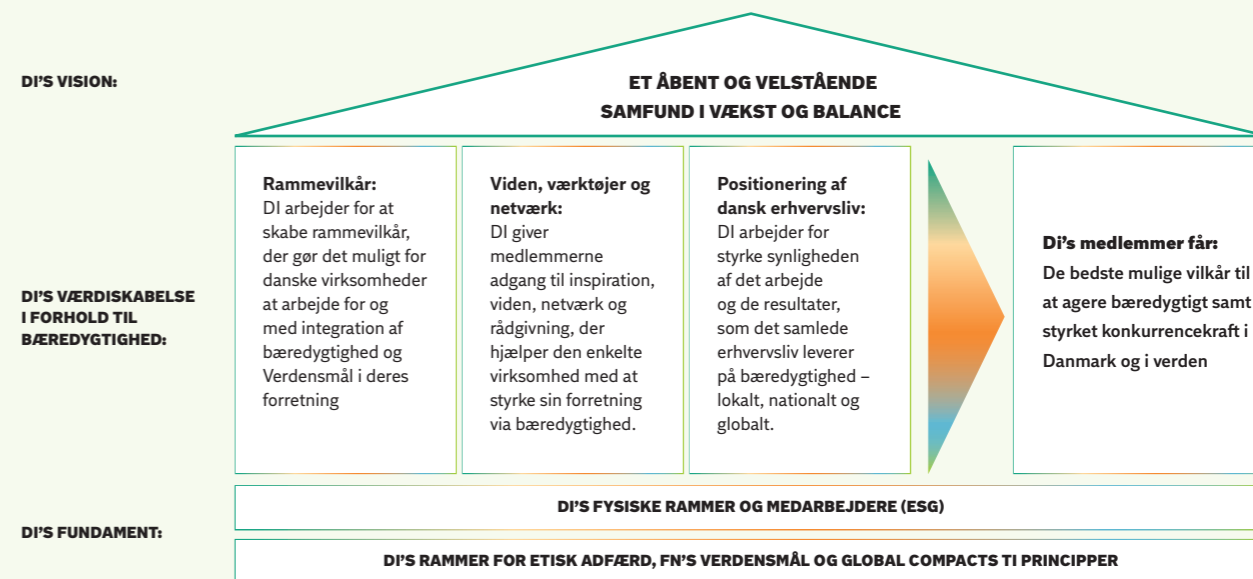
BÆREDYGTIGHED ER EN GRUNDFORUDSÆTNING FOR DI'S VÆRDISKABELSE

Modellen illustrerer, hvordan DI arbejder med at skabe værdi i forhold til bæredygtig udvikling:

- ved at arbejde for bedre rammevilkår for bæredygtig vækst gennem politisk dialog og lokale samt globale partnerskaber
- ved at formidle viden, værktøjer og netværk til medlemmerne
- ved at synliggøre dansk erhvervslivs rolle i den bæredygtige udvikling

Disse tre værdiskabende elementer bygger på et todelt fundament:

- FN's Verdensmål, Global Compacts ti principper og DI's rammer for etisk adfærd
- DI's medarbejdere og fysiske rammer i Industriens Hus, konferencecenteret Gl. Vindinge, der står til rådighed for medlemmerne og DI's øvrige fysiske lokationer.



DI'S VALGTE LEDELSE SÆTTER EN BÆREDYGTIG DAGSORDEN

I perioden 2020-2021, som rapporten her dækker har DI's Forretningsudvalg og Hovedbestyrelse sat høje ambitioner og presset på for handling inden for særligt fire områder:

1. Uddannelse - fordi det er grundlæggende for samfund og arbejdsmarkeder i udvikling
2. Diversitet - fordi det er en styrke i samfund og på arbejdspladser
3. Gode job og arbejdspladser - fordi de er byggesten for et samfund i balance
4. Grøn omstilling - fordi den skal drives af erhvervslivets konstruktive og innovative løsninger

Helt konkret har det udmøntet sig i en række mandater, som DI efterfølgende har udfoldet i konkrete aktiviteter sammen med medlemmerne. DI har i perioden, som denne rapport dækker, haft aktiviteter og indsatser, der relaterer sig til alle 17 Verdensmål og mange af de 169 delmål. Der har dog i perioden været særligt fokus på Verdensmål 4 Kvalitetsuddannelse, Verdensmål 5 Ligestilling mellem kønnene, Verdensmål 8 Anstændige job og bæredygtig vækst samt grøn omstilling i form af Verdensmål 6 Rent vand og sanitet, Verdensmål 7 Bæredygtig energi, Verdensmål 12 Ansvarligt forbrug og produktion samt Verdensmål 13 Klimaindsats.

Blandt de beslutninger og mandater, som DI's valgte ledelse har prioriteret i perioden er:

- Strategi for større kønsdiversitet i erhvervslivet og udvikling af Gender Diversity Pledge (læs mere s. 12)
- DI's engagement i Klimapartnerskaberne og opfølgning på anbefalingerne (læs mere s. 20)
- Styrket indsats på vandområdet og etablering af DI Vand (læs mere s. 8 og s. 20)
- Etablering af lærepladsfællesskabet (læs mere s. 11)
- Etablering af tre nye udvalg i DI: Klimapolitisk udvalg, Mangfoldighedsudvalg og Bæredygtighedsudvalg (læs mere s. 22, s. 12 og s. 28)

OMSTILLING GIVER STORE MULIGHEDER OG SVÆRE DILEMMAER

Den bæredygtige omstilling er også udfordrende for mange virksomheder, og DI's valgte ledelse har haft mange drøftelser om, hvordan omstillingen bedst gribes an. Som en lille åben økonomi er vi afhængige af, at danske producenter er økonomisk bæredygtige samtidig med, at de bidrager til grøn omstilling og social og samfundsmæssig udvikling.

Derfor går DI ambitiøst og transparent til værks for at skabe de rette langsigtede løsninger for erhvervslivet. Kun gennem en ærlig dialog mellem erhvervsliv, borgere og politikere kan vi skabe ordentlige rammer for erhvervslivet, som skal levere på de politiske visioner om Danmark som et grønt foregangsland.

"IDI Life Science
arbejder vi for at skabe bedre rammevilkår for life science virksomheder i Danmark, så vores medlemmer får de bedste vilkår for hver dag at kunne innovere, udvikle og forbedre deres produkter og derigennem skabe endnu bedre forebyggelse, diagnostik, behandling, rehabilitering mv. Det er til gavn for patienterne i Danmark såvel som resten af verden."

Simone Overby Sloth
Konsulent, DI Life Science

"I DI Fødevarer
er vi glade for, at det er lykkedes at samle hele den danske værdikæde omkring ansvarlig sourcing af palmeolie i netværk hos DIEH, hvor vores medlemsvirksomheder har mulighed for at sparre uformelt med både detailkunder, myndigheder og NGO'er om udfordringer og mulighederne i at løfte bæredygtigheden og undgå afskovning med deres palmeolieimport. En indsats, som regeringen bakker helhjertet op omkring."

Sven Pedersen
Fagleder, DI Fødevarer

"Med DI Vand
har vi søsat et stærkt fællesskab, som samler og udvikler industrien. Vi har skabt en stærk platform for at løfte bæredygtige danske vandløsninger ud i verden såvel som op på den politiske prioritering herhjemme. Helt konkret er jeg særlig stolt af, at vi er lykkedes med at få en stærk eksportstrategi for vand, der fuldstændig afspejler DI Vands vision og målsætninger. Næste skridt er en ambitiøs, national vækstplan, som styrker og skaber sammenhæng mellem national regulering, F&U og eksport, så vi også i fremtiden er længst fremme med bæredygtige vandløsninger. Og vi skal ud i verden for at gøre den store forskel. For lidt, for meget eller urent vand er på vej til at blive verdens nye klimaproblem."

Mads Helleberg Dorff
Chef, DI Vand



UDDANNELSE ER GRUNDLÆGGENDE FOR SAMFUND OG ARBEJDSMARKEDER I UDVIKLING

Kvalitetsuddannelse er en af grundstenene for et samfund i vækst og balance og et arbejdsmarked, hvor medarbejderne har de rette kompetencer. Virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft er nøglen til vækst og innovation. DI's indsats inden for uddannelse spænder fra at sikre en fremtidsparat folkeskole, over uddannelsen af flere lærlinge, og sikring af et innovationsløft i industrien, til et internationalt udviklingsarbejde med at skabe bedre uddannelse af faglærte i udviklingslande.

BEDRE RAMMEVILKÅR

Forskning og innovation er en dynamo for bæredygtighed

Danmark skal også i fremtiden være et innovativt foregangsland, og derfor arbejder DI for, at Danmark investerer 1,5 procent af BNP i forskning.

Forskning er en vækstdynamo i det danske samfund, og et højt niveau af forskning og udvikling er afgørende for at skabe nye løsninger inden for grøn teknologi, sundhed og nye fødevarer. Forskning og udvikling spiller en nøglerolle, hvis vi skal nå de ambitiøse klimamål og FN's verdensmål. Samtidig har de seneste år med COVID-19-pandemien vist, hvor afgørende forskning på sundhedsområdet er. Uden vacciner og innovativ behandling havde verden stået et helt andet sted. DI har haft succes med at sikre, at der investeres i forskning der, hvor erhvervslivet har behov for ny viden. Det er virksomhederne, der driver innovationen og veksler forskningen til dansk konkurrencekraft. De senere år har vi set en større strategisk retning på forskningsmidlerne med koncentration af investeringer i teknik, naturvidenskab og sundhed. DI

har arbejdet for en grøn forskningsstrategi med fokus på at modne og skalere forskning og innovation inden for udvalgte missioner, for eksempel Power-to-X, Carbon Capture and Storage (CCS), grøn fødevarerproduktion og cirkulær økonomi, herunder tekstiler og plast. Den missionsdrevne tilgang er rygraden i regeringens grønne forskningsstrategi, hvor der er fokus på et tæt samarbejde mellem vidensinstitutioner, forskningsmiljøer og virksomheder.

”I kan godt give jer selv en hånd, for I har talt om det så længe, at det (FoU-fradraget, red.) nu også er regeringens politik”

Statsminister Mette Frederiksen ved DI Topmødet 2021 om permanentgørelse af Forsknings- og Udviklingsfradraget.



DI arbejder for, at vi i Danmark fortsætter det grønne forskningsløft, at Life Science skal fastholdes som dansk styrkeposition, og at der skal forskes og udvikles langt mere i digitalisering. DI sætter kontinuerligt fokus på behovet for innovations- og teknologiløft i industrien med henblik på mere bæredygtig og effektiv produktion. Investeringer i forskning er derfor også et centralt rammevilkår for fastholdelse af bæredygtige produktionsarbejdspladser i Danmark. Endelig har DI bakket op om indsatser inden for udvikling af bæredygtige fødevarer, herunder mere forskning inden for alternative proteiner og plantebaserede fødevarer.

DI I VERDEN: UDDANNELSER BEKÆMPER TÅRNHØJ UNGDOMSARBEJDSLØSHED I SYDAFRIKA

Mere end hver tredje af Sydafrikas indbyggere mellem 15 og 34 år er arbejdsløse. Samtidig mangler virksomheder faglært arbejdskraft til at understøtte den grønne omstilling. Derfor har DI sammen med lokale partnere og virksomheder startet fem nye tekniske uddannelser med grønne kompetencer. Deltagerne bruger tre måneder på skolebænken og seks måneder i praktik.

I 2021 tog 350 sydafrikanere en af uddannelserne og 60 % af disse forventes efterfølgende at komme i formel beskæftigelse.

ØGET VIDEN OG FLERE VÆRKTØJER

DI Lærepladsfællesskabet

Hver dag går ca. 18.000 lærlinge og elever på arbejde hos en DI-medlemsvirksomhed. Hver femte elektriker bliver uddannet i en DI-virksomhed.

I 2021 etablerede DI Danmarks største fællesskab for virksomheder, der uddanner lærlinge og elever. Over 1.300



”Uddannelsen har virkelig hjulpet mig meget. Jeg plejede at arbejde i farlige, midlertidige job for at have penge til min familie. Nu har jeg et fast job som VVS'er, hvor jeg bruger mine nye kompetencer til f.eks. at reparere lækkende rør og installere soldrevne vandvarmere. Jeg har også fået en suveræn idé til mit eget VVS-firma. Jeg drømmer om, at min søn kan overtage det firma en dag.”

Peter Mphats, dimittend fra ny VVS-uddannelse i Sydafrika.

virksomheder deltager i fællesskabet, hvor vi hjælper virksomheder med viden, værktøjer og netværk og viser de gode eksempler frem. Det handler både om at få virksomhederne til at tage flere lærlinge, men det handler også om at tiltrække flere kandidater til de fag, hvor det er svært at rekruttere, eksempelvis via samarbejde mellem folkeskoler og virksomheder. Lærepladsfællesskabet booster stoltheden i at udanne nye elever, og fremhæver de virksomheder, der løfter et uddannelsesansvar til gavn for den enkelte, erhvervslivet og samfundet.



DIVERSITET ER EN STYRKE I SAMFUND OG PÅ ARBEJDSPLADSER

En mangfoldig medarbejderstab er med til at styrke både innovations- og konkurrencekraften, men der er stadig for få kvinder i den private sektor og for få kvinder på de øverste ledelseslag.

Derfor har DI de seneste år skruet markant op for diversiteten med etableringen af et Mangfoldighedsudvalg og indsatser som Gender Diversity Pledge, en indsats for flere piger og kvinder i STEM-fagene, politisk opbakning til øremærket barsel til mænd, samarbejde med Boss Ladies om flere piger og kvinder i bygge- og anlægsbranchen, og internationale projekter i Mellemøsten og Østafrika med fokus på at få flere kvinder i arbejde og sikre et bedre arbejdsmiljø.

BEDRE RAMMEVILKÅR

Stærke kvindelige rollemønstre i STEM

En forudsætning for at få flere kvinder højere op på karrierestigen i dansk erhvervsliv er, at flere kvinder finder beskæftigelse i den private sektor.

Blot en tredjedel af de heltidsansatte i den private sektor er kvinder. Derfor bør flere unge kvinder ansøges til at vælge uddannelser, der peger i retning af den private sektor – også i en tidlig alder. Derfor har DI indgået et strategisk samarbejde med Videnskabsklubben. Det er en fritidsklub for børn og unge i 4.-6. klasse, hvor de kan gå til videnskab i fritiden, ligesom man kan gå til spejder, fodbold og ridning. Gennem et 7-ugers undervisningsforløb får skoleeleverne indblik i forskellige naturvidenskabelige temaer såsom biodiversitet, matematik og materialefysik.

Det er lykkedes at øge kendskabet via en målrettet YouTube-kampagne og helt konkret har Videnskabsklubben



sideløbende udvidet deres tilbud til nu 24 byer, hvor 1000 miniforskere er blevet præsenteret for unge rollemønstre, der har indført dem i den naturvidenskabelige verden.

Samarbejde med Boss Ladies styrker diversitet på uddannelser og i erhvervsliv

Siden 2018 har DI samarbejdet med Boss Ladies om større diversitet i bygge-, anlægs- og installationsfagene, de maritime fag og industriens fag.

Udfordringen er åbenlys: I brancherne er ca. 90% mænd og tallene har ikke rykket sig nævneværdigt i over 20 år. Boss Ladies-projektet har udfordret det stereotype uddannelsesvalg i folkeskolerne, undervisningsmiljøet på uddannelsesinstitutioner og virksomhedskulturen i brancherne. På få år er der opbygget et korps med over 300 kvindelige ambassadører, der formidler deres faglige passion til elever i folkeskolen. Og noget tyder på, at det virker. Antallet af kvindelige ansøgere til uddannelserne stiger, og flere kvinder er i dag i lære i en virksomhed. I 2022 udvides Boss Ladies-projektet til flere uddannelser inden for industri og produktion.



”For Boss Ladies-projektet er samarbejdet med DI helt afgørende for, at vi lykkes med at skabe varige forandringer i brancherne. I fællesskab rykker vi for alvor ved indgroede stereotyper om køn og uddannelse, og skaber bedre muligheder for mange flere talentfulde kvinder i håndværks- og industrifagene.”

Nina Groes, direktør og stifter Foreningen Divérs.

”GENDER DIVERSITY PLEDGE”

I foråret 2021 lancerede DI Gender Diversity Pledge, hvor DI samlede erhvervslivet i en fælles mission om at nå en målsætning om en 40/60-kønsfordeling i ledelse og bestyrelser i 2030. Pledget indeholder 16 principper for at fremme kønsdiversitet, som underskrivende virksomheder forpligter sig til.

Women On Board skal få flere kvinder i bestyrelser

Databasen Women On Board er et redskab for virksomheder til at rekruttere en mere mangfoldig bestyrelse.

DI etablerede Women On Board for flere år siden, men databasen fik en saltvandsindsprøjtning i 2019. Initiativet er en vej til flere kvinder i ledelse og bestyrelser i særligt små og mellemstore virksomheder, og den består af kompetente erhvervskvinder, som står klar til at påtage sig bestyrelsesarbejde.

”Vi støtter fra Signify’s side op om Dansk Industri’s Gender Diversity Pledge, fordi det går hånd i hånd med de initiativer, vi selv driver i forhold til at fremme diversitet og inklusion. Det at fremme diversiteten i Danmark kan ikke varetages af en enkelt organisation, eller en enkelt virksomhed, det er noget vi skal stå sammen om, og også derfor støtter Signify op om det vigtige arbejde som Dansk Industri driver på landsplan.”

Anja Hasselbalch, HR Director Nordic, Signify A/S



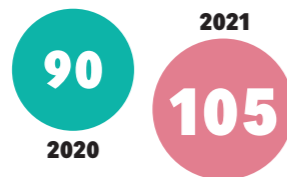


”Jeg har fået, hvad jeg har drømt om, og måske endda lidt mere til. Hun har en stærk international erfaring og meget stor erfaring med branding og innovation, så det var spot on i forhold til, hvad vi søgte”

Claus Støvlbæk Clausen, Founder og CEO, Nimbus Motorcycles Denmark A/S

Women On Board har gjort det muligt for founder og CEO for Nimbus Motorcycles Danmark A/S, Claus Støvlbæk Clausen, at finde den perfekte kandidat som forkvinde for virksomhedens bestyrelse. Valget af ny bestyrelsesforkvinde faldt på Jeanette Elgaard Carlsson, som er rådgiver, Business Angel og tidligere CEO og medejer i Froosh.

**ANTAL
KANDIDATER TIL
WOMEN ON
BOARD**



Nyt udvalg for mangfoldighed skal styrke diversitet i erhvervslivet

DI's specialudvalg for mangfoldighed blev etableret i 2020 og bistår DI i politikudvikling på området.

På baggrund af et ønske om at gøre en særlig indsats, besluttede DI's Forretningsudvalg i 2020 at nedsætte et Specialudvalg for mangfoldighed. Specialudvalget består af 25 topledere fra DI's medlemskreds, som repræsenterer danske virksomheder bredt. Udvalget arbejder for at skabe de bedste betingelser for danske virksomheder i den globale konkurrence, og det kræver et erhvervsliv og arbejdsmarked, der afspejler den mange facetterede verden, vi lever i. Herudover skal specialudvalget bistå DI i at finde og implementere nye tiltag, der kan få flere kvinder i ledelse, øge diversiteten i de danske bestyrelser, sikre LGBT+ trivsel i arbejdslivet, sikre bredere sammensætning af nationaliteter og etnicitet samt bane vejen for unges såvel som ældres vej til arbejdsmarkedet.

DI I VERDEN: VERDEN RUNDT ARBEJDER DI FOR, AT FLERE KVINDER FÅR ADGANG TIL ARBEJDSMARKEDET

Inklusive arbejdsmiljøer og kvinders adgang til og vilkår på arbejdsmarkedet er ikke kun prioriteter for DI i Danmark.

Gennem det globale projektarbejde bidrager DI til at styrke kvinders ligestilling globalt ved at adressere en række af de udfordringer, der udgør en barriere for kvinders adgang til arbejdsmarkedet. I Tunesien, Marokko, Egypten og Jordan har DI sammen med Fagbevægelsens Ulandssekretariat udført et stort regionalt studie, der har kortlagt barriererne for kvinders deltagelse i arbejdsstyrken. På lokale virksomheder og i partnerorganisationerne har studiet samtidig identificeret de bedste værktøjer til at løse disse barrierer og give flere kvinder adgang til arbejdsmarkedet.

I Uganda og Kenya har DI sammen med Sex og Samfund og lokale partnere og virksomheder udviklet en række værktøjer til at styrke ligestilling, sundhed og anstændigt arbejde på kenyanske og ugandiske arbejdspladser. Indsætterne er finansieret af Udenrigsministeriet.

”Vi skal sikre ligestilling i Danmark. Derfor skal vi have flere kvinder i den private sektor. Vi har ganske enkelt en fælles interesse og opgave som samfund i at sikre, at alle talenter bliver udnyttet bedst muligt. Det kræver samtidig, at vi skaber gode muligheder for, at kvinder kan forfølge en lederkarriere på lige fod med mænd”

Lars Rasmussen. Formand for DI's specialudvalg for mangfoldighed og bestyrelsesformand i bl.a. Coloplast A/S og H. Lundbeck A/S



”Vi arbejder med diversitet og inklusion ud fra et bredt perspektiv og devisen om, at alle der kan og vil skal kunne få et meningsfuldt job og karriere i det private erhvervsliv. Alle talenter skal i spil uanset køn, alder, nationalitet/etnicitet, seksuel orientering og kønsidentitet, fysisk/psykisk formåen, baggrund mv. Vi har brug for et erhvervsliv og et arbejdsmarked, der afspejler den mange facetterede verden, vi lever i og handler med. Kun på den måde kan vi sikre, at individer, virksomheder og Danmark vinder.”

Anna Leclercq Vang, chefkonsulent, Mangfoldighed DI



GODE JOB OG ARBEJDSPLADSER ER GRUNDSTEN FOR ET SAMFUND I BALANCE

At skabe ordentlige jobs og et godt arbejdsmiljø er en afgørende faktor i at skabe samfund, der hænger sammen.

Det er et område, hvor DI har stor indflydelse i form af rådgivning inden for arbejdsmiljø, personalejura, forhandlinger af overenskomster og social dialog. Det handler også om et godt og trygt arbejdsmiljø, herunder forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Det velfungerende, organiserede og trygge arbejdsmarked, mange tager for givet i Danmark, er langt fra realiteterne rundt om i verden, hvor netop opbygningen af arbejdsmarkeder og sikringen af gode job er afgørende for samfundsudviklingen.

Derfor driver DI en række internationale indsatser med danske og lokale partnere om at styrke den sociale dialog i udviklingslande.

BEDRE RAMMEVILKÅR

DI's 2030-plan: Danmark tilbage til fremtiden

DI har udarbejdet en samlet langsigtet økonomisk plan for Danmark, der viser, at med de rigtige løsninger er det muligt at finde en vej til grøn vækst

Planen gør det muligt at nå 70 procent-målsætningen i 2030 – og samtidig løfte Danmarks velstand med 100 mia. kr. og skabe 110.000 flere private arbejdspladser. Dertil har planen en målsætning om at gøre alle indkomstgrupper i Danmark mere velstående, så alle vil få tydelig del i den fremgang, vi skaber sammen.

Men planen understreger også, at en sådan fremgang kræver en væsentlig indsats. Coronakrisen ramte Danmark, danske virksomheder og arbejdspladser hårdt, og håndteringen af krisen har krævet store udgifter – både for erhvervslivet og for dansk økonomi. Derfor går vejen tilbage til et grønnere og mere velstående Danmark også igennem nye reformer og nye tiltag, der skærper danske virksomheders konkurrencekraft, løfter vores eksport og hjælper flere mennesker fra offentlig forsørgelse til et godt arbejdsliv.

ØGET VIDEN OG FLERE VÆRKTØJER

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt for medarbejdere og virksomheder

Et godt arbejdsmiljø, drift og udvikling hænger tæt sammen og er med til at sikre produktivitet og dermed et Danmark, der også i fremtiden kan være et velstående land.

I Danmark har vi en høj standard for arbejdsmiljø, og det skal vi blive ved med. Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for en effektiv arbejdsmiljøindsats, der forener kravene til sikkerhed, sundhed og produktivitet.

Et af DI's kerneområder er derfor også at rådgive medlemsvirksomhederne inden for arbejdsmiljø. Det drejer sig blandt andet om rådgivning og sparring, hjælp til at fortolke arbejdsmiljøregler og gode råd i forbindelse med gennemførelse af lokale indsatser. I 2020 og 2021 rådgav DI mere end 3.500 gange om arbejdsmiljø.

”HVOR GÅR GRÆNSEN?”

DI har været tovholder på kampagnen ”Hvor går grænsen” til forebyggelse af seksuel chikane, som i 2021 blev udviklet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Her blev der udarbejdet en værktøjskasse med konkrete guides, ledelsesråd, dialogværktøj, der hjælper med at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen og med at håndtere situationer med uønsket seksuel opmærksomhed. I samarbejdet deltog desuden HK, Dansk Metal, DJØF, Lederne, 3F, CO-Industri, FANET, Danske Regioner, Dansk Erhverv, AT, Arbejdsmiljørådet samt Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø, og kampagnen blev lanceret på hjemmesiderne for de fem branchefællesskaber for Arbejdsmiljø og AT. Kampagnen er sendt ud til over 60.000 modtagere i private og offentlige virksomheder. Omkring 5.000 har været forbi kampagnesiden i løbet af de første 4 måneder.



DI I VERDEN: DI ARBEJDER FOR GODE JOBS OG SOCIAL DIALOG I UDVIKLINGSLANDE

Et sundt erhvervsliv er en forudsætning for bæredygtig vækst og gode job i Danmark og globalt. Derfor indtager DI en aktiv rolle i dansk udviklingssamarbejde både politisk og som udviklingsaktør med konkrete projekter i udviklingslande.

DI arbejder for at styrke social dialog mellem arbejdsmarkedets parter, den grønne omstilling samt et sikkert arbejdsmiljø gennem partnerskaber med lokale erhvervs- og arbejdsmarkedsorganisationer, den danske fagbevægelse og andre dygtige partnere.

I 2021 styrkede DI den lokale tilstedeværelse i Østafrika ved at åbne et kontor i Nairobi. Dette kontor er nyeste skud på stammen i DI's globale tilstedeværelse med kontorer i alt 11 lande.

”Jeg anvender dialogkortene, når jeg holder oplæg for virksomheder. En gang var det et netværk af 50 chefer fra forskellige virksomheder. De fik hurtigt gang i snakken om et emne, som ellers kan være lidt følsomt, og de var meget overraskede over, at deres holdninger til dilemmaer var så forskellige. Dialogkortene får samtalen i gang, det bliver synligt, hvor forskellige vi er, og hvorfor det er vigtigt, at vi kan tale om, hvor grænsen går.”

Christine Secher, fagleder for tværgående arbejdsmiljøprojekter og kommunikation, DI

HVIDBOG FOR JOBSKABELSE OG FAGLÆRTE I AFRIKA

”Hvidbog for jobskabelse og faglærte i Afrika” blev lanceret af udviklingsminister Rasmus Prehn (S) i Industriens Hus til et event, der blandt andet bød på oplæg fra virksomheder, arbejdsmarkedsorganisationer, interesseorganisationer og lærlinge. Virksomheder som Arla, Grundfos og Coop, der alle er erfarne aktører i Afrika, og Dansk Industri har været med i den taskforce, der har udarbejdet hvidbogen.

Hvidbogen peger på syv centrale problemer, der står i vejen for jobskabelse i Afrika. Udover at for få unge afrikanere får en kvalitetsuddannelse peger hvidbogen på dårlige rammevilkår, mangel på jobs, lave lønninger, dårlige vilkår på arbejdsmarkedet, særlige udfordringer for kvinder samt klima- og miljøændringer som hindringer for Afrikas unge.



DI HAR KONTORER I MANGE LANDE



DI I VERDEN: SOCIAL DIALOG HJÆLPER FILIPPINERNE GENNEM COVID-19-PANDEMIEN

I Filippinerne er der ingen tradition for, at arbejdsmarkedets parter samarbejder om at opnå rammevilkår, der er gode for både virksomheder og medarbejdere. Med støtte fra Dansk Industri og Fagbevægelsens Ulandssekretariat er Filippinerne tre største arbejdsgiverorganisationer samt de tre største fagforeninger gået sammen om at starte Leaders Forum.

Parterne mødes nu regelmæssigt for at finde fælles fodslag om arbejdsmarkedsforhold og sociale spørgsmål som for eksempel COVID-19, sikkerhed på arbejdspladser og det sociale sikkerhedsnet.

“Under COVID-19-pandemiens strengeste karantænerestriktioner lavede regeringen en meget bureaukratisk hjælpepakke. Derfor gik arbejdsgiverne og fagbevægelsen sammen for at overbevise regeringen om at lave nødvendige forsimplinger. Det var muligt, fordi vi med hjælp fra Danmark har oprettet Leaders Forum med institutionaliserede topartsdiskussioner. Det giver os en stærkere stemme over for regeringen.”

Jose Roland Moya, generaldirektør i Employers Confederation of the Philippines



GRØN OMSTILLING DREVET AF KONSTRUKTIVE OG INNOVATIVE LØSNINGER

Danmark og dansk erhvervsliv skal være i front i forhold til den grønne omstilling og bæredygtige løsninger. Derfor har DI sammen med DI's medlemsvirksomheder valgt at tage et stort ansvar for at finde konkrete løsninger inden for miljø, klima, energi, vand, cirkulære løsninger, affald og energieffektivitet. DI's engagement går lige fra udarbejdelsen af en 2030-plan med anvisninger til at nå målet om en CO2-reduktion på 70 procent til engagement i klimapartnerskaberne og EU's taksonomi for bæredygtige investeringer.

BEDRE RAMMEVILKÅR

Erhvervslivet tager teten med klimapartnerskaberne

DI har lagt et stort engagement i regeringens klimapartnerskaber, som viser, hvordan dansk erhvervsliv og DI bidrager med helt konkrete løsninger til at komme i mål med den grønne omstilling.

Klima er en hovedprioritet for DI og medlemmerne, og DI arbejder målrettet for en opfyldelse af klimaloven til gavn for klima, vækst, beskæftigelse og velfærd. Klimapartnerskaberne afleverede den 16. marts 2020 over 400 anbefalinger på tværs af klimapartnerskaberne. DI fungerede som sekretariatet for seks af de i alt 14 klimapartnerskaber. Siden da er der fra både regeringens og erhvervslivets side arbejdet på at implementere en lang række af disse anbefalinger, og DI har sammen med Industriens Fond og Fremstillingsindustrien etableret Klimaklar SMV, der hjælper små og mellemstore virksomheder med CO2-beregning og klimastrategi.

Partnerskaber om fremtidens energi

DI ser udbredt elektrificering både direkte og indirekte (via Power-to-X) som en del af løsningen for at nå i mål med den grønne omstilling.

Danmark har historisk set været førende inden for bæredygtige energikilder som vind, fordi der politisk på et meget tidligt tidspunkt blev taget stilling til fremme heraf. Fra DI's side presses der på for en tilsvarende politisk stillingtagen til Power-to-X og den krævede udbygning med vind og sol. DI Energi har sammen med Haldor Topsøe samlet en bred kreds af virksomheder i et Advisory Board for Power-to-X, Carbon Capture and Storage (CCS) og Carbon Capture and Utilization (CCU) med det formål at give gode råd og anbefalinger til regeringen og Folketinget. Advisory Boardet består af 39 virksomheder, som dækker hele værdikæden. I 2021 bidrog Advisory Boardet med anbefalinger til anvendelse og lagring af karbon og anbefalinger til regeringens strategi for udvikling af bæredygtige brændstoffer. Dertil bidrog de med en rapport, der pegede på markedsmuligheder for danske virksomheder og det danske samfund i forbindelse med udviklingen af Power-to-X-teknologi. For at det skal blive en realitet, er der behov for mere vedvarende energi, herunder mere havvind og energiøer. Derfor har DI også arbejdet aktivt sammen med medlemsvirksomhederne for at fremme etableringen af energiøerne i Nordsøen og ved Bornholm og sikre tilkobling af mest mulig havvind til øerne.

Cirkulære løsninger skal reducere forbruget af ressourcer

Det er nødvendigt at finde veje til at reducere vores brug af - og fremtidssikre adgangen til - ressourcer.

DI arbejder med cirkulær økonomi på mange måder. Der er flere veje til at mindske ressourceforbruget – blandt andet ved at forebygge at ressourcer ender som affald, at nytænke design af produkter, at omstille til nye forretningsmodeller og gearere affaldssektoren til at genanvende affaldsressourcerne. I de seneste år er der sket meget inden for cirkulær

økonomi i Danmark. En Klimaplan for en grøn affaldssektor og cirkulær økonomi er vedtaget og medfører ensretning af affaldsindsamling og ny organisering i affaldssektoren. DI har gennem mange år arbejdet for netop disse ændringer, og aftalen kom i mål via arbejdet i klimapartnerskabet for affald, vand og cirkulær økonomi.

Miljøvenlig emballage og effektivt affaldssystem med genanvendelse

DI og Damarks Naturfredningsforening gik i 2021 sammen om et udspil om affaldsforebyggelse for at finde veje til at mindske mængden af affald og genbruge mere. Cirkulære forretningsmodeller kan reducere affaldsmængder og CO2-udledning. DI og DN peger på en række konkrete indsatsområder, som kan være med til at skabe de rette rammer og incitamenter til, at vi bevæger os væk fra at bruge og smide væk til i stedet at bruge produkter og materialer igen og igen i en cirkulær økonomi. Det vil nemlig reducere vores affaldsmængder.

Bæredygtighed skal indtænkes i handel og eksport

Hvis vi for alvor skal gøre en forskel for bæredygtigheden, skal vi også løfte blikket og kigge til udlandet.

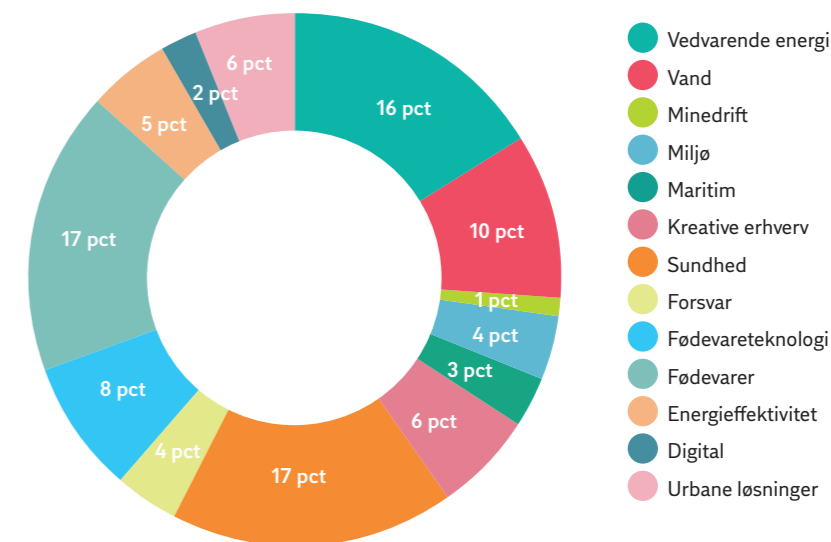
DI arbejder for bedre vilkår både i forhold til eksport af bæredygtige løsninger, bedre handelspolitiske rammevilkår og helt konkret med eksportfremstød med bæredygtige, danske løsninger. DI har blandt andet været med til at udvikle det finansielle instrument EKF Green Accelerator, der yder støtte til at accelerere danske virksomheders eksport, der bidrager til bæredygtig udvikling.

På det handelspolitiske område arbejder DI for ambitiøse bæredygtighedskapitler i EU's handelsaftaler, da de er med til at udbrede fælles standarder for miljø, arbejdstager- og menneskerettigheder. DI arbejder desuden for, at EU indfører en CO2-grænsetilpasningsmekanisme, som effektivt reducerer globale CO2-udledninger.

BÆREDYGTIGHED I EKSPORTFREMSTØD

I 2021:

- afholdte DI i alt 36 eksportfremstød
- med 601 deltagende virksomheder og 1.263 personer på tværs af 27 lande
- 2/3 af disse fremstød omhandlede emner, der bidrager til bæredygtighed eksempelvis inden for urbane løsninger, energieffektivitet, fødevareteknologi, sundhed, miljø, vand og vedvarende energi.



GRØNNE INITIATIVER PÅ VEJ MOD 2030

2030

2

DI MED NY 2030-PLAN: VI KAN SKABE VÆKST OG MINDSKE DANMARKS CO₂-UDLEDNING MED OP TIL 70 PCT. (2019)

DI's 2030-plan anviser, hvordan vi med den teknologi, vi kender i dag, kan nå at reducere udledningen af drivhusgasser med mindst 65 pct. Skal vi indfri målet om at reducere udledningen af drivhusgasser i Danmark med 70 pct. i 2030, kræver det markant flere investeringer i forskning og udvikling af nye teknologiske løsninger, som vi ikke kender endnu.

1

BRED AFTALE OM BINDEnde KLIMALOV (2019)

Socialdemokratiet, Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti og Alternativet indgik aftale om en bindende klimalov. Formålet med loven er, at Danmark skal reducere udledningen af drivhusgasser i 2030 med 70 pct. i forhold til niveauet i 1990, og at Danmark opnår at være et klimaneutralt samfund senest i 2050. Med klimaloven bliver reduktionsmålene således juridisk bindende. I 2020 vedtog Folketinget den danske klimalov.

3

KLIMAPARTNERSKABERNE AFLEVEREDE MERE END 400 ANBEFALINGER (2020)

Den 16. marts 2020 afleverede klimapartnerskaberne deres afrapporteringer med mere end 400 anbefalinger. En række af disse er allerede blevet indarbejdet i politiske aftaler, mens andre stadig udestår.

4

OPRETTELSE AF KLIMAUDVALG (2020)

Klimaområdet står højt på den politiske dagsorden, og spiller en stadig stigende rolle for DI's medlemmer. Derfor søsatte DI i efteråret 2020 et klimapolitisk udvalg, hvor nu 33 medlemsvirksomheder skal udvikle løsningsforslag, der medvirker til at indfri Danmarks ambitiøse klimamål, samtidig med, at der skabes vækst, eksportmuligheder og arbejdspladser. Microsoft Danmarks adm. direktør, Nana Bule, er formand for udvalget. I udvalget for klimapolitik samler DI centrale virksomheder, der alle bidrager til at løse klimaudfordringerne. Klimaudvalget mødes fire gange om året og drøfter centrale klimapolitiske dagsordener.

KLIMAKLAR SMV (2021)

KlimaklarSMV er et projekt, der tilbyder små og mellemstore virksomheder et nyt rådgivningsforløb, der styrker vækst og konkurrenceevne gennem CO₂-beregning, klimastrategi og branding. Bag projektet står Fremstillingsindustrien, Dansk Industri og Industriens Fond i samarbejde med kompetente partnere: Axcelfuture, Global Compact Network Denmark, Aalborg Universitet og Viegand Maagøe.

5

DI GIVER BUD PÅ EN "KLIMA ACTION PLAN" - KLIMA/24/7 (2021)

DI gav et bud på, hvilke beslutninger der er behov for, at Folketinget tager, for at Danmark kommer i mål med klimamålsætningen om at reducere CO₂-udledningen med 70 pct. i 2030. En række af disse forslag er efterfølgende blevet besluttet. Derudover er DI også kommet med sit bud på, hvordan vi i Danmark kan hæve CO₂-afgiften inden for klimalovens rammer, så vi kommer i mål med 70 pct. målsætningen.

7

6

REGERINGENS 2025-MÅLSÆTNING (2021)

Regeringen har med bred opbakning fra Folketinget vedtaget en ambitiøs målsætning for reduktion af drivhusgas. Med aftalen underbygges 70 pct.-målsætningen i 2030 med et delmål på 50-54 pct. i 2025.

KLIMAKLAR PRODUKTIVSVIRKSOMHED (2022)

Industriens Fond og Dansk Industri står bag Klimaklar Produktivsvirksomhed, som er et program, der skal være med til at accelerere grøn omstilling og CO₂-reduktion blandt alle danske produktivsvirksomheder. Danmarks ambition om at være foregangsland indenfor klima, herunder det danske klimamål for 2030 om 70% CO₂ reduktion, EU lovgivning og Science Based Targets sætter danske produktivsvirksomheder under pres for at kende og reducere deres CO₂ aftryk.

ØGET VIDEN OG FLERE VÆRKTØJER

Stor interesse for cirkulære løsninger og ecodesign

Der er stor interesse for cirkulær omstilling blandt DI's medlemsvirksomheder.

DI har et netværk for cirkulær økonomi, som har haft vokseværk. I dag har netværket omkring 200 medlemmer. Også projektet "Grøn cirkulær omstilling" viser massiv interesse for cirkulær økonomi. Her er DI i styregruppen af projektet, som bredt og på tværs af industrier udvikler og implementerer cirkulære forretningsmodeller i danske smv'er. Projektet skal hjælpe over 450 virksomheder.

SÅDAN RÅDGIVER DI VIRKSOMHEDER OM BÆREDYGTIG FORRETNINGSUDVIKLING

1) 1:1 virksomhedsforløb med medlemmers topledelse og bestyrelser i form af "Verdensmål Value Scan workshops". Value Scan workshoppen giver ledere og medarbejdere en fælles forståelse for Verdensmål og bæredygtighed generelt og i forhold til egen virksomhed, da den kickstarter dialogen om, hvor der ligger forretningsmæssigt potentiale og udfordringer i virksomheden i forhold til bæredygtighed. Fra 2018 – 2021 har DI lavet 1:1 virksomhedsforløb for 110 medlemmers topledelse og bestyrelser. Læs om forløbet: Kom i gang med Verdensmålene (danskindustri.dk)

2) Kurser, der hjælper virksomheder med at kommunikere om deres tiltag uden at blive anklaget for greenwashing. I 2021 har 450 personer deltaget i webinarer og oplæg om, hvordan man undgår at falde i greenwashing-fælden, og 22 medlemmer har deltaget i intensivt todages kursus. Læs om kurset/fremtidige kurser: Kommunikation af bæredygtighed - undgå greenwashing (danskindustri.dk)

Når det kommer til bæredygtig produktspolitik, har DI i 2021 oprettet et netværk for ecodesign, hvor DI i dialog med medlemsvirksomheder arbejder med industriens input til, hvordan vi bedst gør produkter bæredygtige og måler produkters miljøpåvirkning og ikke mindst, hvordan vi påvirker EU-Kommissionens arbejde med en række initiativer for at fremme mere bæredygtige produkter.

Virksomhedsrådgivning gør virksomhederne mere bæredygtige

DI's rådgivning inden for bæredygtighed handler om at gøre virksomheder fremtidssikrede og modstandsdygtige på

3) Projekt med Industriens Uddannelser i forbindelse med udvikling af grønne efteruddannelser til produktionsvirksomheder. I 2021 blev produktionsmedarbejderes nuværende og kommende uddannelsesbehov kortlagt mhp. at udvikle 20 prototyper på AMU-kurser inden for grøn omstilling. Flere af prototyperne er valgt som AMU-kurser og tilgængelige i kursuskataloger. Læs mere: Nu skal 20 grønne AMU-kurser testes på 500 virksomheder (iu.dk)

4) Inspirationsoplæg for virksomheder om værdien i bæredygtig forretningsudvikling, og hvordan man kommer i gang med tiltag, der gør ens virksomhed mere bæredygtig. I 2018-2020 afholdt DI oplæg om emnet for 4.200 deltagere. I 2021 blev det til oplæg for godt 2.500 deltagere. Deltagervirksomhederne kom fra alle DI's brancher, forskellige virksomhedsstørrelser og modenhedsniveau i forhold til bæredygtighed.



ELEKTRO-ISOLA A/S:

"Vi var i 2020 meget famlende i forhold til vores CO2-udledning. Vi vidste ikke, hvor stort det var – eller hvordan det var fordelt. Men så fik vi muligheden for at deltage i projekt Klimaklar SMV, der gav os værktøjer til at kortlægge vores udledning. Og det førte i sommer til, at bestyrelse og ejere godkendte store investeringer, der skærer markant i vores CO2-belastning"

Stig Krogh Pedersen, adm. direktør

tværs af værdikæden, uanset om de er novicer eller modne indenfor bæredygtighedsområdet. DI løfter opgaven i samspil med eksperter fra hele DI, professorer fra uddannelsesinstitutioner samt en lang række medlemsvirksomheder og eksterne rådgivere.

KlimaklarSMV hjælper virksomhederne med klimaregnskab

En CO2-neutral produktionsindustri i 2030

Kernen af projektet er et forløb for 50 deltagende SMV'er, der har fået hjælp til at lave et reelt klimaregnskab og et baseline-klimaregnskab for 2030 baseret på deres planer og forventninger frem til 2030. Desuden har de fået hjælp til identificere og dermed prioritere relevante CO2-reducerende tiltag og sætte mål for deres indsats. Endelig har de fået hjælp til at udvikle deres kommunikation rettet mod både interne og eksterne interessenter.

Fremstillingsindustrien i DI står bag projektet sammen med en række partnere, og projektet er støttet af Industriens Fond. Projektet har vist sig at være succesfuldt målt på de deltagende virksomheders tilbagemeldinger og på interessen for projektet bredt i dansk erhvervsliv. Derfor var det også naturligt, at det i Klimapartnerskabet for Produktionsvirksomheder blev en prioritet at udvide og skalere projektet til at omfatte ALLE danske produktionsvirksomheder.

Programmet vil gøre det muligt for alle 12.500+ danske produktionsvirksomheder at få hjælp til CO2-regnskab, reduktionstiltag og kommunikation og tager dermed fat i en helt konkret grøn omstilling i alle grene af produktionsdanmark.

DI I VERDEN “CLIMATE PARTNERSHIPS TOWARDS 2030” [DI PÅ COP26]

Ved COP26 i Glasgow i november 2021 deltog Danmark for første gang med en samlet pavillon for ministerier og virksomheder. Den fælles pavillon havde titlen Climate Partnerships towards 2030 og blev arrangeret af DI, State of Green, Udenrigsministeriet og Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet, og mere end 20 danske virksomheder deltog.

Elektrificering af fødevarerindustrien

Sammen med DI Energi, Dansk Energi, Landbrug & Fødevarer, DTU og konsulentvirksomheden Viegand Maagøe, driver DI fødevarerprojektet ”Elektrificering af Fødevarerindustrien”. Projektet handler om at demonstrere, hvordan elektrificering af produktionsprocesser på danske fødevarerindustri kan understøtte den grønne omstilling. Indtil videre har 11 virksomheder fået udarbejdet en konkret business case for en investering i at sætte grøn strøm til produktionen frem for fossil energi. Flere af projekterne tegner meget lovende. Yderligere ni virksomheder skal igennem et forløb i 2022, før projektet er færdigt. Industriens Fond finansierer projektet.

DI I VERDEN: CIRCULAR CITY WEEK I NEW YORK SÆTTER FOKUS PÅ GRØN OMSTILLING

For tredje år i træk afviklede DI USA i marts 2021 temaugen Circular City Week i New York med fokus på bæredygtighed og cirkulær omstilling, som DI har taget initiativ til.

Med mere end 90 events, over 8000 deltagere og over 300 talere satte ugen fokus på, hvordan blandt andet danske virksomheders ekspertise kan bidrage til, at cirkulære løsninger kommer til at fylde mere i USA. Circular City Week er DI's største event uden for Danmark, der er med til at styrke danske eksportmuligheder og fremme den grønne omstilling internationalt.



”Vi deltager for at blive inspireret, bidrage med vores bud på løsninger og blive klogere på andres, men også for at etablere kontakter og kigge på nye former for partnerskaber. Vi bruger også Circular City Week som inspirationskilde og mål gennem året for at dyrke samtaler og aktion på cirkularitet indad i Rambøll.”

Sarah Katz, Senior Sustainability Manager, Rambøll A/S

DI I VERDEN: KENYAS PLASTINDUSTRI GÅR FORREST I KAMPEN FOR MINDRE PLASTAFFALD

DI og Kenya Association of Manufacturers har samlet Kenyas plastindustri bag en plan, der vil øge plastgenbruget fra 9% til mindst 30%. Erhvervslivet har startet en producentansvarsforening, der indsamler gebyrer fra plastproducenter og bruger midlerne til blandt andet at betale for indsamling af plast. Det er et stort skridt mod en cirkulær økonomi med nye job og mere ansvarlig brug af jordens begrænsede ressourcer.

”Vi er på sin vis miljøets Robin Hood, der tager penge fra forurenende producenter og giver dem til virksomheder, der rydder op. Målet er at afvikle forretningsmodeller, der er baseret på at udvinde ressourcer”

Akshay Shah, adm. direktør i plastproducenten Silafrica og fungerende formand for producentansvarsforeningen KEPRO.



Kommunerne skal være med til at drive den grønne omstilling

Kommunerne spiller en stor og vigtig rolle i den grønne omstilling. Derfor arbejder DI også for mere bæredygtighed på kommunalt niveau.

I 2021 lancerede DI et katalog med 13 praktiske anbefalinger til kommunerne om grøn omstilling. Anbefalingerne er en hjælp til kommunerne til at fokusere på indsætter i kommunernes egen drift og medejerskaber, hvor det er muligt at gøre en forskel. Hertil kommer DI's årlige undersøgelse **Lokal Erhvervsvenlighed**, som analyserer det lokale erhvervs-klima for at skabe fokus på vigtigheden af de lokale erhvervs-vilkår.

DI har i den nyeste undersøgelse fra 2021 introduceret en grøn kategori med fokus på den grønne dagsorden inden for udvalgte områder, der er relevante for erhvervslivet. I 2021 var det Silkeborg Kommune, som indtog placeringen som Danmarks førende kommune på grøn udvikling. Det skyldes blandt, at Silkeborg er grøn på flere områder såsom andel af affald, der bliver genbrugt, bæredygtige og grønne indkøb, kommunens initiativer, der bidrager til en bæredygtig omstilling i virksomheder samt en ambitiøs klimaplan og indsats for klimatilpasning.

Krav om bæredygtighed skaber et mere bæredygtigt marked

DI: 80 procent af det offentlige vareindkøb skal være bæredygtigt i 2025

Den offentlige sektor køber ind for mere end 300 milliarder kroner om året. Det betyder, at den offentlige sektors indkøb er så betydeligt, at det har indvirkning på regeringens ambition om en grøn omstilling i Danmark og indfrielse af FN's Verdensmål.

DI arbejder for at højne ambitionsniveauet for bæredygtighed i offentlige indkøb, herunder at der kommer et fælles pejlemærke for stat, regioner og kommuner om, at 80



”Jeg tror ikke på, at der er nogen virksomheder, der kan stå alene, når det kommer til bæredygtighed. Derfor var det oplagt at skabe DI's bæredygtighedsudvalg. Vi har alle fokus på at skabe positiv forandring og sammen er vi både klogere og stærkere. Vi skal inspirere og udfordre hinanden, så vi sikrer, at erhvervslivet bidrager konstruktivt til de globale, europæiske og danske målsætninger for bæredygtighed og klimahandling, uden det bliver en hæmsko for vækst og innovation. Derfor er jeg meget glad for, at udvalget er sat sammen af meget forskellige personer og virksomheder. Mangfoldighed er nøglen til forbedringer, der kommer alle til gode, ”

Annemarie Meisling, Senior Director, Corporate Affairs, Chr. Hansen og forkvinde for DI's Bæredygtighedsudvalg.

procent af det offentlige vareindkøb er bæredygtigt i 2025. Det indebærer, at indkøb og udbud af kontrakter skal tage afsæt i EU's grønne indkøbskriterier og eksempelvis kravene bag mærkeordningerne som EU-blomsten og det nordiske Svanemærke. Blikket skal hæves fra anskaffelsespris til også at se på totalomkostninger og hele værdikæden – herunder hvad der sker med produkterne efter endt levetid.

DI har desuden arbejdet målrettet for at få internationale organisationer til at stille krav om bæredygtighed i deres indkøb, blandt andet via indspil til den danske handlingsplan for Verdensmålene, den danske udviklingspolitiske strategi, og ved at sætte fokus på det i forbindelse med blandt andet FN's procurementseminar i januar 2021 og til udviklings- og nødhjælpsmessen AidEx i november 2021.

NETVÆRK

I DI's netværk deler medlemmerne viden og bliver opdateret på nyeste udvikling inden for deres fagområde. DI har ialt 184 netværk med ca. 4.000 engagerede nøglepersoner fra medlemsvirksomhederne.

En række af de faglige netværk fokuserer decideret på bæredygtighed, men mange med et helt andet fokus har stadig bæredygtighed på dagsordenen. “Bæredygtighed er en naturlig del af dialogen på netværksmøderne i alle vores netværk - uanset deres faglige udgangspunkt og hvad de ellers er samlet om. Lysten til at arbejde med bæredygtig forretningsudvikling har aldrig været større, end den er nu. Og vi forventer kun mere af det i fremtiden. Når vi faciliterer netværksmøder, har vi derfor ofte bæredygtighed på dagsordenen for at hjælpe virksomhederne med at være på forkant med udviklingen.” Anette Hoppe Grønlund, seniorchefkonsulent, DI

Eksempler på netværk med fokus på bæredygtighed:

Netværk for Verdensmål og Strategi er for medlemmer, der vil integrere bæredygtighed og verdensmål i virksomhedens strategi med afsæt i gennemtestede metoder og værktøjer.

Netværk for Cirkulær Økonomi har fokus på kommende EU-lovgivning og mulighederne med nye cirkulære forretningsmodeller, herunder genanvendelse og affaldshåndtering.

Miljøchefforum er et netværk af miljøchefer fra virksomheder, som er kendetegnet ved at være så store, at de har ansat en ansvarlig for miljøområdet i virksomheden.

Keminetværket er relevant for enhver virksomhed, der har omgang med kemi i ren form eller i produkter, og for hvem kemiregulering er en del af hverdagen.

Ecodesign sørger for, at virksomheder er opdateret om lovgivning inden for eco-design. Netværket danner rammen om udveksling af erfaringer og videndeling.

Corporate Social Responsibility (CSR) og Sustainability Netværk er DI's netværk for CSR/bæredygtighedschefer med fokus på videndeling på kommende lovkrav og nye trends inden for bæredygtig business.



DI SOM FYSISK RAMME OG ARBEJDSPLADS I ESG-PERSPEKTIV

Dette afsnit er struktureret som en førstegangs-ESG-rapportering og skal betragtes som en baseline måling med historiske data for et til tre år. Afsnittet spejler tre års udvikling inden for konkrete ESG-data med det formål at se, hvor der er sket en udvikling.

ENVIRONMENT: PÅ VEJ MOD ET DATAGRUNDLAG FOR DI'S SAMLEDE AFTRYK

I DI har vi gennem en årrække arbejdet med forskellige CO2-reducerende initiativer, herunder overgang til grøn strøm og mindre madspild. Vi har også taget hul på systematisk at beregne DI's samlede klimaaftryk. Det sker gennem en datadrevet tilgang, hvor vi kortlægger vores samlede aftryk med henblik på identificere de mest væsentlige områder, så vi kan målrette indsatsene der, hvor de giver den største effekt.

DI's CO2 aftryk består for størstedelens vedkommende af udledninger fra den energi, vi forbruger, transport i Danmark og udlandet samt indkøb af varer og services.

Environment - miljødata	Opgørelsesmetode (alt E-data er for lokationen Industriens Hus inkl. lejere)	Enhed	2019	2020	2021
Affald	Vægt af alt bortskaffet affald inkl. pap, glas, plast, papir, jern, sanitet, deponi, toner, e-affald, lyskilder, olie mm.)	Tons	394 tons	293 tons	278 tons
Vandforbrug	Den total forsyning af vand i m3 til hele Industriens Hus	m3	12.930 m3	10.550 m3	11.726 m3
El-forbrug	Den total forsyning af el i mWh til hele Industriens Hus	mWh	2.418 mWh	2.286 mWh	2.389 mWh
VE-andel	Miljøvenlig el produceret på vind- og solenergi	%	2%	100%	100%

DI BLIVER MERE GRØN

Grøn vind- og solenergi: I 2020 og 2021 har DI købt dansk vindenergi og fra 2022-2023 køber DI solenergi. DI har desuden solfangere på taget.

Energieffektivisering: Reduktion af energiforbrug via udskiftning af lyskilder i trappeopgange, gangbroer og tekøkkener svarende til en årlig energibesparelse på omkring 48 mWh. Derudover udskiftning af to mindre nødstrømsanlæg i 2018 og 2020 (udskiftning af UPS-anlæg med henholdsvis 200 kVa og 80 kVa til to mindre UPS-anlæg med 40 kVa) og nedlæggelse af et større nødstrømsanlæg (en 80 kVa). Samlet set en årlig energibesparelse på mindst 55 mWh.



”Vi har ændret frokostordningen fra buffet til portionsanretning, og det har reduceret madspild fra frokosten med omkring 80 %. Vi har også beplantet flere af bedene med krydderurter, hvilket fungerer som et godt supplement til vores indkøb. Derudover har vi i 2020-2021 indgået i projekt Verdensmål i Værdikæden, som Global Compact står bag, og det har givet mulighed for at arbejde med bæredygtighed i hele værdikæden som for eksempel øget samarbejde med lokale producenter”

Jan Echberg-Bauerfeind, Køkkenchef i DI.

HUSETS GRØNNE PROFIL

Allerede forud for ombygningen af det nye Industriens Hus blev det besluttet, at det nye hus skulle have en grøn profil. Bæredygtighed blev derfor helt fra start tænkt ind i valget af materialer, indeklimaforhold, arbejdsmiljø og driften af huset. Således er Industriens Hus kategoriseret som et

energiklasse 2 hus. Det betyder, at energibehovet i bygningen ikke må overstige 70kWh/m² pr. år. I grafikken her kan du danne dig et overblik over, hvordan husets moderne arkitektur og grønne kapaciteter hjælper med at mindske vores miljøpåvirkning.

I 2021 opsamlede regnvandsbassinet **1.182 m³** vand svarende til **197.153 skyl i toiletterne.**

Husets **471 m²** solceller har i 2021 produceret **38.851 kWh**, hvilket svarer til elforbruget i knap **9** enfamiliehuse.

Aktivitetssensitive lys og ventilation reguleres efter aktivitetsniveauet på kontoret og hjælper os med at **reducere vores forbrug.**



I 2021 har vi produceret **62,5 ton** organisk affald

Dobbeltfacade på huset fungerer som **isolering**, der bidrager til husets grønne profil samtidig med, at det har en lydæmpende effekt, som skaber et **støjsvagt** arbejdsmiljø i kernen af København.

51 pct. af betonen i huset er genbrug fra den gamle bygning. Dertil er gulvene **genanvendt affaldstræ.**

SOCIAL: MEDARBEJDERNE ER DI'S VIGTIGSTE RESSOURCE

I DI har vi stort fokus på at understøtte medarbejdernes trivsel, motivation og udvikling.

Diversitet, inklusion og lige muligheder

Vi arbejder for mangfoldighed på arbejdspladsen, fordi vi tror på, at det bidrager positivt til medarbejdertrivsel og skaber et stærkere DI. Medarbejdernes faglige og personlige kompetencer er i højsædet, og alle skal derfor også have lige muligheder.

Trivsel og motivation

Sunde og glade mennesker i balance fører til engagerede medarbejdere, der både skaber værdi for vores medlemmer og andre kolleger. Den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse, arbejdspladsvurderingen (APV) og en sundhedsscreening danner basis for tilbud og aktiviteter som motionsrum, låncykler, sund madprofil og øvrige arrangementer drevet af vores personale- og sportsforeninger.

Læring og udvikling

I DI har vi fokus på udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, så de hele tiden er klædt på til at skabe størst mulig værdi for medlemmerne og for samfundet generelt. Derfor har vi i 2020/2021 valgt at fokusere på udvikling af kompetencer, der understøtter den virtuelle arbejdsplatform. Behovet for kompetenceudvikling og ønsket til intern rotering er en del af de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

Ligeløn

I henhold til lov om ligeløn udarbejder vi hvert år en ligelønsstatistik, som drøftes i Samarbejdsudvalget. Vi udarbejder således en kønsopdelte ligelønsstatistik for de medarbejdergrupper, hvor vi har mindst 10 medarbejdere af hvert køn inden for samme DISCO-kode. Desuden har vi løbende fokus på ligeløn, når vi løn vurderer, og når vi ansætter nye medarbejdere.

MEDARBEJDERNE ER DI'S VIGTIGSTE RESSOURCE:

Social – sociale data	Opgørelsesmetode	Enhed	2020	2021
Kønsdiversitet	Beregnet som fastansatte medarbejdere, der er tidsbegrænset ansat	%	52 pct. kvinder - 48 pct. mænd	52 pct. kvinder - 48 pct. mænd
Kønsdiversitet på ledelsesniveau	% - andel kvinder henholdsvis mænd			
Direktionen		%	25 pct. kvinder – 75 pct. mænd	25 pct. kvinder – 75 pct. mænd
Chefgruppen eksklusiv direktion		%	44 pct. kvinder - 56 pct. mænd	46 pct. kvinder – 54 pct. mænd
Vicedirektør		%	56 pct. kvinder – 44 pct. mænd	57 pct. kvinder – 43 pct. mænd
Branche- og underdirektør		%	44 pct. kvinder – 56 pct. mænd	39 pct. kvinder – 61 pct. mænd
Fagchef		%	39 pct. kvinder – 61 pt. mænd	50 pct. kvinder – 50 pct. mænd
Teamleder		%	personalekategori ikke oprettet endnu	42 pct. kvinder – 58 pct. mænd
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.	%	12	18
	Ansatte og medarbejdere, der selv har sagt op (eksklusiv pension)	%	5	12
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antallet af fuldtidsansatte medarbejdere (FTE) er opgjort på baggrund af normerede stillinger. I denne opgørelse indgår både fastansatte og tidsbegrænsede ansatte samt ubesatte stillinger – men ikke vikarer, elever, piccoliner/piccoløer, studentermedarbejdere, ulønnede praktikanter og timelønnede.	Antal	742	778

Social – sociale data	Opgørelsesmetode	Enhed	2020	2021
Sygefravær Sygefraværsp procent eksklusiv elever og studenter	Sygefraværet beregnes på både fastansatte og tidsbegrænsede medarbejdere, mens elever og studentermedarbejdere ikke indgår i beregningerne. Fraværet beregnes som antal fraværsdage i forhold til det samlede antal arbejdsdage.	%	2,4 pct.	1,8 pct.
Lønforskelle mellem køn (erhvervspolitisk arbejde)	1. Ligelønsstatistik udarbejdes for hver DISCO*-kode, hvor der er mindst 10 af hvert køn – og med samme jobstatuskode** 2. Medarbejdere indgår i statistikken med det antal måneder, som de har været ansat 3. Der beregnes en gennemsnitsløn for henholdsvis mænd og kvinder, og det sættes i forhold til den samlede gennemsnitsløn for både mænd og kvinder (indeks) 4. Tallene i nærværende rapport er inkl. fagledere	Indeks 100 = samlet gennemsnitsløn for mænd og kvinder (tallene er korrigeret for anciennitet)	Mænd: 102,39 Kvinder: 97,61	Mænd: 102,00 Kvinder: 98,00
Lønforskelle mellem køn (juridisk arbejde)	*DISCO = den Danske version af International Standard Classification of Occupations **Der er 4 jobstatuskoder: ledere, medarbejdere med særligt ansvar (f.eks. fagledere), almindelige medarbejdere og elever/lærlinge (studentermedarbejdere). Der korrigeres for anciennitet.	Indeks 100 = samlet gennemsnitsløn for mænd og kvinder (tallene er korrigeret for anciennitet)	Mænd: 99,23 Kvinder: 100,77	Mænd: 98,35 Kvinder: 101,85
Lønforskelle mellem køn (arbejde med virksomhedsstrategi/policy)			Mænd: 102,84 Kvinder: 97,16	Mænd: 101,60 Kvinder: 98,40
Orlov Kvinder Mænd	Antal kvinder henholdsvis mænd på orlov (barselsorlov, fædreorlov samt forældreorlov).	Antal	Mænd: 14 Kvinder: 23	Mænd: 20 Kvinder: 14
Antal elever ved udgangen af året		Antal	17 elever	16 elever

GOVERNANCE: DI'S VALGTE LEDELSE OG MEDLEMSINDFLYDELSE

DI er juridisk en forening, der ledes af et formandskab (bestående af DI's formand og viceformand/viceformænd), et forretningsudvalg og en hovedbestyrelse. Herudover har DI's medlemmer mulighed for indflydelse gennem DI's 15 faste udvalg og 12 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.

Hovedbestyrelsen består af op til 72 medlemmer. 7 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 indtil 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.

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.

WHISTLEBLOWER-ORDNING

DI har en whistleblower-ordning som supplement til de dialogmuligheder, der allerede findes til rådighed for medarbejderne. Ordningen kan bruges, hvis medarbejdere, medlemmer, samarbejdspartnere eller andre oplever eller har mistanke om potentielle brud på lovgivningen i aktiviteter med relation til DI. Der er i perioden ikke indrapporteret sager, der falder inden for ordningens rammer. Whistleblower ordningen ligger på en ekstern server for at beskytte indberetteres anonymitet, men der er link til den fra DI's intranet og fra DI's hjemmeside di.dk.

MEDARBEJDERES INTRODUKTION TIL ETIKHÅNDBOG

DI har en etikhåndbog, som nye medarbejdere introduceres til i forbindelse med introduktionsforløb, ligesom alle nye medarbejdere introduceres til arbejdet med bæredygtighed. Håndbogen ligger tilgængelig på DI's intranet, hvor der også er information om bæredygtighed.

GOVERNANCE - LEDELSESDATA

Governance - ledelsesdata	Opgørelsesmetode	2020	2021
Forretningsudvalg			
Medlemmer	Antal (Udvalgsmedlemmer udpeges i september, hvorfor 2020 vil afspejle udvalgsmedlemmer i perioden september 2020-september 2021 og 2021 vil afspejle udvalgsmedlemmer i perioden september 2021-september 2022)	16	16
Kønsdiversitet	Antal kvinder henholdsvis mænd (Udvalgsmedlemmer udpeges i september, hvorfor 2020 vil afspejle udvalgsmedlemmer i perioden september 2020-september 2021 og 2021 vil afspejle udvalgsmedlemmer i perioden september 2021-september 2022)	Kvinder: 3 Mænd: 13	Kvinder: 4 Mænd: 12
Antal møder	Antal (på årsbasis januar-december)	9	8
Hovedbestyrelse			
Medlemmer	Antal (Hovedbestyrelsesmedlemmer udpeges i september, hvorfor 2020 vil afspejle medlemmer i perioden september 2020-september 2021 og 2021 vil afspejle medlemmer i perioden september 2021-september 2022)	70	69
Kønsdiversitet	Antal kvinder henholdsvis mænd (Hovedbestyrelsesmedlemmer udpeges i september, hvorfor 2020 vil afspejle medlemmer i perioden september 2020-september 2021 og 2021 vil afspejle medlemmer i perioden september 2021-september 2022)	Kvinder: 9 Mænd: 61	Kvinder: 11 Mænd: 58
Antal møder	Antal (på årsbasis januar-december)	6	5



Dansk Industri