



ESG-rapport 2025

Fælles ansvar for bæredygtighed

Som Godkendt Teknologisk Service-institut medvirker vi med viden og løsninger som anvendes i brancher med stor betydning for samfundet og den grønne omstilling.



Tommy Bysted
CEO

Vores tilgang bygger på tillid, transparens og teamwork. Tillid er en forudsætning for ansvarlig drift og for de relationer, vi har med kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere.

Transparens sikrer åbenhed om fremskridt og udfordringer, samt danner grundlag for troværdig rapportering og dialog.

Teamwork på tværs af organisationen gør det muligt at omsætte ambitioner til konkrete handlinger og sikre, at arbejdet er forankret i den daglige drift.

Gennem flere år har FORCE Technology arbejdet målrettet med at reducere klimaaftrykket og styrke sociale forhold. I 2024 viste indsatsen konkrete fremskridt, blandt andet i

form af reducerede emissioner, højere genanvendelsesgrad, samt positiv udvikling i trivsel og ledelseskultur.

I 2026 videreføres og udbygges dette arbejde med afsæt i vores dobbelt væsentlighedsanalyse, som giver et billede af, hvor indsatsen har størst effekt.

Vores ambition er at være en ansvarlig og troværdig teknologisk virksomhed, der bidrager til sikkerhed, kvalitet og langsigtet udvikling i danske virksomheder. Denne rapport giver indblik i, hvordan arbejdet med ESG er integreret i forretningen, og hvordan vores værdier fortsat guider udviklingen af FORCE Technology i tæt samspil med medarbejdere, kunder og interessenter.

Sådan arbejder vi ansvarligt

FORCE Technology arbejder med bæredygtighed på tværs af organisationen. Indsatsen fokuserer på de områder, hvor arbejdet skaber størst effekt for kunder, medarbejdere og samfund. Vores indsatser omfatter reduktion af klimapåvirkning, styrkelse af sociale forhold samt en tydelig og ansvarlig ledelseskultur. Indsatsen på forskning og udvikling øges samtidig inden for samfundsrelevante teknologiske områder med fokus på Power-to-X, CO₂-fangst, anvendelse og lagring (CCUS), vindenergi, life science og forsvar.

Klimaaftrykket reduceres gennem mere energieffektiv drift, vedvarende energikilder og styrket affaldssortering. I 2024 nåede genanvendelsesgraden 74 % som følge af en mere systematisk og ensartet tilgang til affaldshåndtering på tværs af lokationer. Samtidig blev de samlede emissioner reduceret med 49 % sammenlignet med basisåret 2019. I 2025 har vi udvidet vores klimaregnskab med flere væsentlige indirekte emissioner fra scope 3. Der er samtidig identificeret nye muligheder for reduktioner, som skal mindske klimaaftrykket yderligere.

Social ansvarlighed er et centralt fokus. Trivsel, arbejdsmiljø og sikkerhed styrkes løbende gennem faste indsatser og klare retningslinjer. Trivselsmålingerne viser et stabilt og højt niveau, især i relationen til nærmeste leder, mens strategisk retning og IT-understøttelse fortsat vurderes som prioriterede indsatsområder.

Sikkerhedsarbejdet fastholdes gennem månedlige opfølgninger, kvartalsvise sikkerhedsrunderinger og systematisk håndtering af HS-observationer (health and safety). Arbejdet med substitution af farlige kemikalier fortsætter for at reducere risici i den daglige drift.

I 2024 fik FORCE Technology for første gang gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse. Den identificerer de ESG-områder, hvor indsatsen har størst betydning, og er udarbejdet som led i EU's direktiv om bæredygtighedsrapportering, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Sidenhen har rapporteringskravene udviklet sig. Ændringerne betyder, at FORCE Technology ikke længere formelt er omfattet af direktivet, men vi har valgt at fortsætte med at rapportere i en størrelse og hastighed, som er tilpasset vores forretning. Derfor fastholdes en pragmatisk tilgang, hvor datakvalitet og interne processer styrkes, og rapporteringen udvides gradvist i det omfang, det giver mening for organisationen.

Der arbejdes samtidig målrettet med initiativer, der reducerer klimaaftryk og øger energieffektivitet, så ESG-indsatsen understøtter både forretningen og de samfundsrelevante områder, FORCE Technology bidrager til.



FN's verdensmål

FN's verdensmål er vigtige for FORCE Technologys arbejde med ansvarlig drift. Verdensmålene bidrager til at målrette indsatsen dér, hvor virksomhedens kompetencer og aktiviteter har størst betydning for kunder, industri og samfund.

De valgte mål afspejler både virksomhedens samfundsrolle og de områder, hvor aktiviteterne har størst betydning for industri og omverden. FORCE Technology bidrager særligt til fire verdensmål:

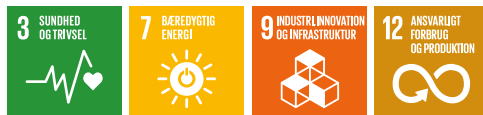
Mål 3 - Sundhed og trivsel, hvor arbejdet med sikkerhed, arbejdsmiljø og kvalitet i ydelser understøtter trygge og sikre forhold for medarbejdere, kunder og slutbrugere.

Mål 7 - Bæredygtig energi, hvor organisationens tekniske ekspertise inden for måling, test og udvikling af energiteknologier bidrager til udbredelse af energieffektive og klimavenlige løsninger.

Mål 9 - Industri, innovation og infrastruktur, hvor udvikling og anvendelse af avancerede teknologier styrker innovation i dansk og international industri, blandt andet gennem forskning, testfaciliteter og rådgivning.

Mål 12 - Ansvarligt forbrug og produktion, hvor fokus på ressourceeffektivitet, affaldsreduktion og cirkulære metoder understøtter mere bæredygtige produktions- og procesforløb.

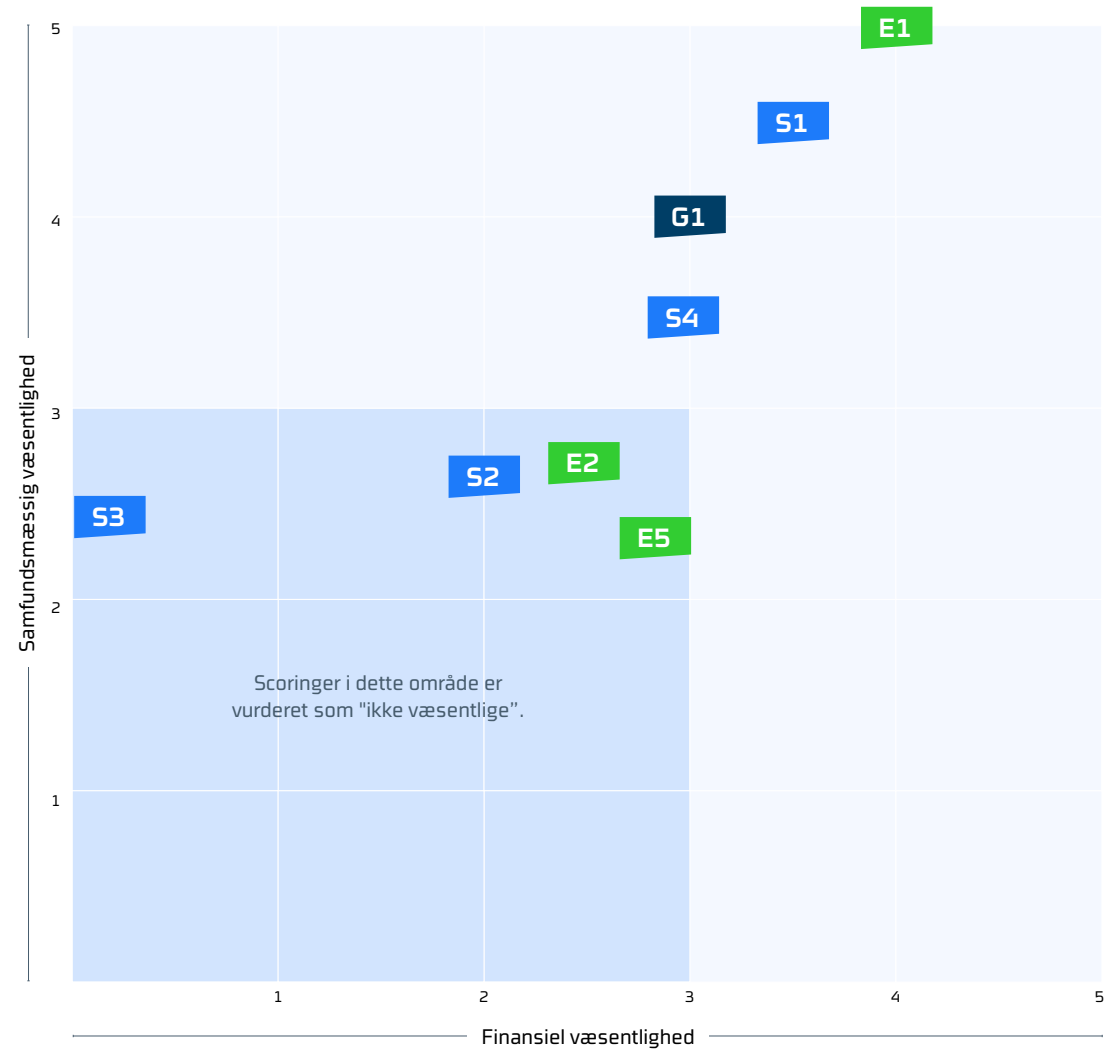
Verdensmålene anvendes som en fælles referenceramme for interne prioriteringer og for dialogen med kunder og samarbejdspartnere. De hjælper med at tydeliggøre, hvor FORCE Technology skaber størst samfundsmæssig værdi i kraft af sin tekniske viden og sine faciliteter, og hvordan organisationens arbejde kan understøtte omstillingen i de brancher, der benytter virksomhedens services.



Overblik over væsentlige emner

Dobbelt væsentlighedsvurderingen giver et samlet overblik over de væsentlige indsatsområder, der er mest betydningsfulde for FORCE Technology og for omverdenen. Vurderingen bygger på organisationens påvirkninger, risici og muligheder (IRO) på tværs af klima, sociale forhold og forretningsområder. Resultatet danner grundlag for prioriteringen af ESG-indsatsen og for de områder, der rapporteres på.

FORCE Technology er ikke længere omfattet af de formelle krav i CSRD, men har valgt fortsat at anvende den dobbelt væsentlighedsvurderingen som reference for vores arbejde med ESG. Vurderingen bidrager til et struktureret overblik over væsentlige indsatsområder og understøtter en systematisk tilgang til at udvikle organisationen, styrke beslutningsgrundlaget og tage ansvar for virksomhedens påvirkninger.



- E1:** Klimaforandring
- E2:** Forurening
- E5:** Ressourceforbrug og cirkulær økonomi
- S1:** Egen arbejdsstyrke
- S2:** Arbejdstagere i værdikæden
- S3:** Berørte samfund
- S4:** Forbruger og slutbruger
- G1:** Virksomhedskultur

Nøgletal

Environment	Enhed	2025	2024	MÅL
Total scope 1	t CO ₂ e	1.776	1.661	41 % frem mod 2030
Total scope 2 - markedsbaseret	t CO ₂ e	948	1.042	41 % frem mod 2030
Total scope 2 - lokationsbaseret	t CO ₂ e	656	689	
Total scope 3	t CO ₂ e	15.742	15.291	TBD
Indkøb af varer og tjenesteydelser*	t CO ₂ e	12.905	12.312	
Affald genereret i driften	t CO ₂ e	0,6	0,9	
Forretningsrejser	t CO ₂ e	2.126	2.265	
Øvrige kategorier**	t CO ₂ e	710	713	
Årlig total - markedsbaseret	t CO ₂ e	18.465	17.993	
Årlig total - lokationsbaseret	t CO ₂ e	18.053	17.529	
Samlet energiforbrug	MWh	12.708	12.915	
Elforbrug dækket af certifikater***	%	83	83	
Vandforbrug	m ³	23.900	23.470	
Genanvendelsesprocent	%	66	74	>70 %

Social	Enhed	2025	2024	MÅL
Antal medarbejdere (FTE)	Antal	1.033	1.043	
Antal medarbejdere (headcount)	Antal	1.076	1.076	
Medarbejderomsætning	%	9	10	
Engagementsscore	point	4,0	4,0	4,1
Svarprocent på trivselsundersøgelse	%	92	88	90
Sygefravær DK	%	3,5	3,7	
Sygefravær Koncernen	%	3,4	3,6	
Ulykkesstatistik (LTIF)	LTI/mio. timer	1,2	1,8	<2,0
Ulykkesstatistik (TRIF)	TRI/mio. timer	3,7	8,5	<6,0
Andelen af kvinder i organisationen	%	23	22	
Andelen af kvinder i ledelsen	%	18	19	
Governance	Enhed	2025	2024	MÅL
Whistleblower (antal indberetninger)****	Antal	8	0	
Andelen af kvinder i bestyrelsen	%	17	25	

* Kategori 1 og kategori 2 er kombineret ** Øvrige inkluderer kategoriene 3, 4, 7, 9, 10, 11 og 12 *** Gælder alle danske lokationer **** Fire indberetninger afvist

Environment

Vi rapporterer på væsentlige miljøpåvirkninger, herunder drivhusgasemissioner, energiforbrug og cirkulære initiativer.



Klima og eksternt miljø

Klimaforandringer

Arbejdet med klima og miljø prioriteres højt og omfatter løbende tiltag med henblik på at reducere virksomhedens klimapåvirkning på tværs af værdikæden samt understøtte et solidt grundlag for beslutningstagning og langsigtet planlægning. I takt med stigende krav til dokumentation og datakvalitet er strukturen for håndtering af klimadata og den samlede rapportering blevet styrket.

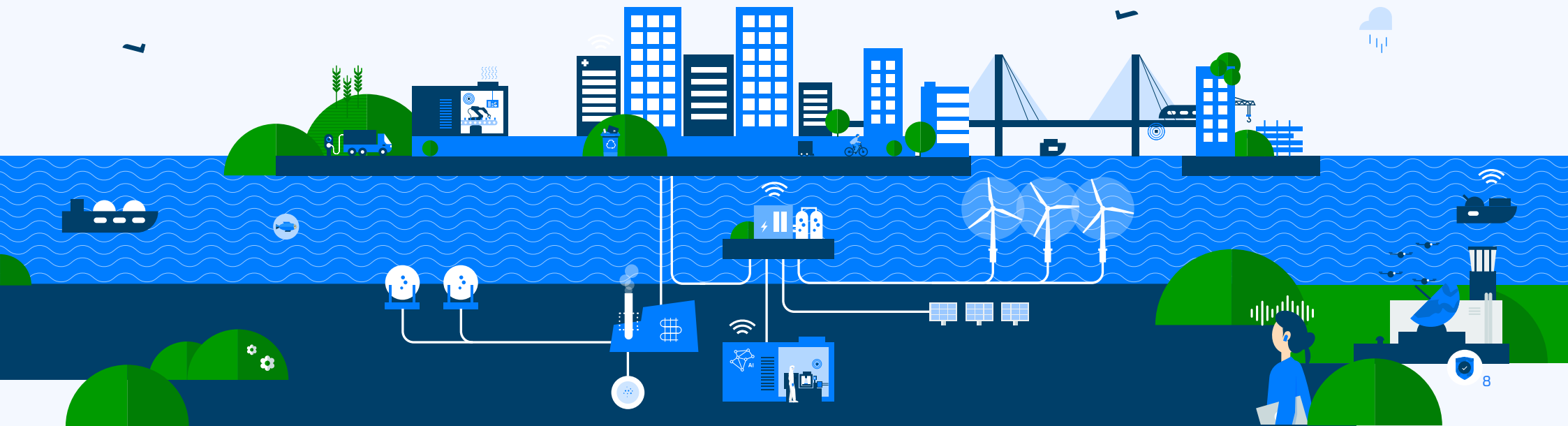
I 2025 har en væsentlig del af indsatsen været rettet mod en systematisk kortlæg-

ning af energiforbruget på alle vores danske lokationer samt mod at styrke forståelsen af de væsentligste indirekte emissioner i værdikæden. De inkluderede kategorier fra scope 3 omfatter blandt andet indkøbte varer og tjenesteydelser, anlægsaktiver, affald, forretningsrejser mv. Udvidelsen giver et mere fuldstændigt billede af de indirekte udledninger og skaber et tydeligt overblik over det samlede klimaaftryk i vores værdikæde.

Der er fastlagt et klimamål om 41 % reduktion af scope 1 og 2 frem mod 2030 med 2023 som basisår. Målet omfatter de emissioner, hvor virksomheden har direkte operationel indflydelse. For scope 3 fortsætter arbejdet med at styrke datagrundlaget som led i strategiarbejdet i 2026 for at fastlægge et særskilt funderet mål, der afspejler værdikæden og forretningsaktiviteterne.

Denne tilgang bidrager til en gradvis og stabil udbygning af klimaarbejdet i takt med nye forventninger og krav i de kommende år.

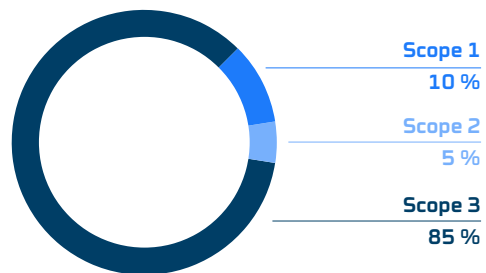
I 2026 implementeres planlagte energi- og klimaoptimeringsprojekter med fokus på at reducere udledninger og forbedre ressourceeffektiviteten i driften.



Klimaopgørelse

FORCE Technology har fortsat fokus på klimaopgørelse og opfølgning på vores klimapåvirkning. Klimaregnskabet giver et samlet overblik over emissioner på tværs af scope 1, 2 og 3 og understøtter en konsistent og datadrevet tilgang til arbejdet med klima.

EMISSIONER FORDELT PÅ SCOPES



I 2025 udgør de samlede drivhusgasudledninger 18.465 t CO₂e. Sammenlignet med basisåret 2023 viser 2025 fortsat en reduktion, men reduktionsniveauet er lavere end i 2024. Udviklingen skyldes ændringer i aktivitetsniveau og forretnings sammensætning i 2025, som påvirker de relative nøgle-

tal. De indirekte udledninger i scope 3 udgør langt størstedelen af det samlede klimaaftryk og afspejler vores forretningsmodel, hvor værdikæderelaterede aktiviteter udgør den væsentligste påvirkning.

Klimaregnskabet er i 2025 udvidet til at omfatte alle væsentlige indirekte emissioner. Udvidelsen har medført et ændret samlet resultat sammenlignet med tidligere opgørelser, men giver en mere retvisende repræsentation af virksomhedens samlede klimaaftryk. Som følge af metodeændringer er sammenligning før 2023 ikke mulig. Opgørelserne for 2025 er derfor ikke direkte sammenlignelige med tidligere offentliggjorte klimaregnskaber.

SAMLEDE EMISSIONER - SCOPE 1, 2 OG 3

	Enhed	2025	2024	2023
Total scope 1	t CO ₂ e	1.776	1.661	1.650
Total scope 2 - markedsbaseret	t CO ₂ e	948	1.042	1.183
Total scope 2 - lokationsbaseret	t CO ₂ e	656	689	940
Total scope 3	t CO ₂ e	15.742	15.291	17.885
Indkøb af varer og tjenesteydelser*	t CO ₂ e	12.905	12.312	14.744
Affald genereret i driften	t CO ₂ e	0,6	0,9	0,8
Forretningsrejser	t CO ₂ e	2.126	2.265	2.468
Øvrige kategorier**	t CO ₂ e	710	713	672
Årlig total - markedsbaseret	t CO ₂ e	18.465	17.993	20.718
Årlig total - lokationsbaseret	t CO ₂ e	18.053	17.529	20.367
Reduktion sammenlignet med 2023***	%	11	13	0

* Kategori 1 og kategori 2 er kombineret ** Øvrige inkluderer kategorierne 3, 4, 7, 9, 10, 11 og 12 *** Nyt basisår

Cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Arbejdet med cirkulær økonomi har fokus på at reducere ressourceforbrug og affaldsmængder samt sikre en ansvarlig håndtering af affald på tværs af organisationens aktiviteter. Indsatsen er integreret i virksomhedens miljøledelse og understøtter en mere effektiv og systematisk anvendelse af materialer og ressourcer.

FORCE Technology er certificeret efter ISO 14001, hvilket stiller krav til blandt andet miljøstyring, affaldshåndtering og løbende forbedringer. Certificeringen understøtter en struktureret tilgang til identifikation, håndtering og opfølgning på miljøpåvirkninger, herunder affald og materialestrømme.

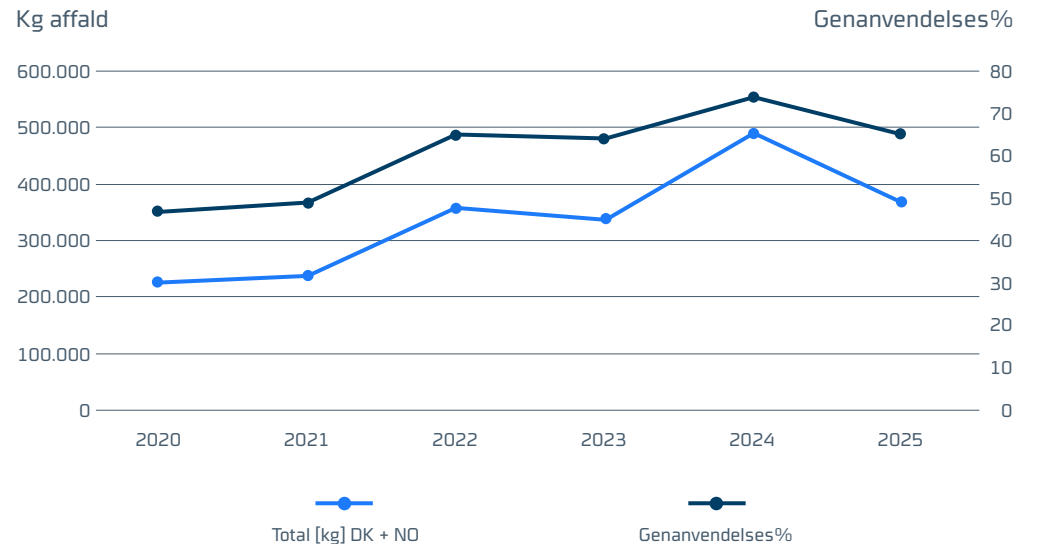
Affald håndteres gennem etablerede sorteringsordninger og procedurer for at øge genanvendelse og reducere mængden af affald til bortskaffelse. Vi har et mål om en genanvendelsesgrad på minimum 70 %, hvilket blev opnået i 2024. For 2025 udgør genanvendelsesgraden 66 %, hvilket ligger under det fastsatte mål. Udviklingen skal ses i lyset af ændrede materialestrømme

og projektaktiviteter i året samt et øget fokus på intern materialeudnyttelse, herunder genbrug og genanvendelse af materialer og udstyr. En større andel af materialer håndteres således med henblik på forlænget levetid frem for at indgå i de registrerede affaldsstrømme.

Som led i arbejdet med at styrke cirkulære processer er der indgået samarbejde med en ekstern leverandør, der muliggør genbrug og ansvarlig håndtering af udtjent elektronisk hardware. Samarbejdet bidrager til at forlænge levetiden på udstyr, reducere affaldsmængder og sikre, at materialer håndteres i overensstemmelse med gældende krav og bedste praksis.

Samlet bidrager indsatsen til en mere ressourceeffektiv drift og understøtter virksomhedens arbejde med at reducere miljøpåvirkningen.

AFFALDSDATA



Social

Vi redegør for vores indsats inden for arbejdsmiljø, medarbejderforhold, diversitet og inklusion.



Social ansvarlighed

Social ansvarlighed er et væsentligt fokusområde, fordi medarbejderne er organisationens vigtigste ressource. En ansvarlig arbejdsplads bygger på gode, sikre og lige vilkår for alle medarbejdere, uanset rolle, faglighed og baggrund. Diversitet ses som en styrke og en forudsætning for kvalitet, innovation og bæredygtig udvikling, og derfor prioriterer vi en inkluderende kultur, hvor alle føler sig værdsat og respekteret.

Arbejdet med sociale forhold er forankret i en lang tradition for at sikre ordentlige vilkår. FORCE Technology tilbyder forhold for medarbejdere, der matcher behov i forskellige livsfaser. Barselsordningen er på niveau med store virksomheder i Danmark og giver lige vilkår for begge forældre. Seniorordninger og en dedikeret seniorklub giver medarbejdere tæt på eller efter pensionsalderen gode muligheder for at bevare fællesskab og fagligt engagement.

Trivsel, arbejdsmiljø og sikkerhed styrkes løbende gennem systematiske indsatser, faste dialoger og klare retningslinjer. Målet er at

sikre balance mellem arbejde og privatliv og at skabe rammer, hvor medarbejdere føler sig trygge og godt understøttet i deres hverdag. Den danske model følges, og medarbejderrepræsentanter har tydelige rammer for deres rolle og ansvar.

For at styrke fællesskab og udvikling blandt yngre medarbejdere blev Young FORCE etableret i 2025. Netværket samler unge fagprofessionelle og medarbejdere i begyndelsen af deres karriere på tværs af afdelinger, lokationer og fagområder. Gennem faglige aktiviteter, videndeling og sociale arrangementer skabes relationer, der understøtter faglig udvikling og giver yngre kolleger et stærkere grundlag for at forme deres egen karriere og bidrage til organisationens fremtid.

Indsatserne skal sikre, at arbejdspladsen er udviklende, engagerende og bæredygtig for alle medarbejdere. Det er afgørende for at tiltrække, fastholde og udvikle de kompetencer, som FORCE Technology har brug for på tværs af lokationer og fagområder.

GEOGRAFISK FORDELING AF MEDARBEJDERE

Norge
~ 7 %

Sverige
~ 1 %

Jylland
~ 22 %

Øvrige på Sjælland
~ 20 %

Brøndby (Hovedkontor)
~ 45 %

Fyn
~ 6 %

Medarbejderomsætning

I 2025 udgjorde medarbejderomsætningen 9 %, hvilket er lavere end året før. Andelen af frivillige fratrædelser udgjorde under 4 %. Samlet set afspejler niveauet en generelt stabil organisation med relativt lav medarbejderudskiftning, hvilket kan indikere høj trivsel og en stærk tilknytning til arbejdspladsen.

FORCE Technology følger medarbejderomsætningen som et centralt nøgletal i arbejdet med trivsel, kompetenceudvikling og fastholdelse. Indsatsen har fokus på at sikre stabilitet i organisationen samtidig med, at der skabes rum for nødvendig fornyelse og udvikling af kompetencer.

MEDARBEJDEROMSÆTNING



For at sikre datakonsistens fremadrettet er opgørelsesmetoden og afgrænsningen af medarbejderkategorier blevet opdateret. Medarbejderomsætningen for 2025 er derfor ikke direkte sammenlignelig med tidligere offentliggjorte opgørelser.

MEDARBEJDERE OG UDDANNELSESFORDELING

	2025	2024	2023
Antal medarbejdere (FTE)	1.033	1.043	1.037
Antal medarbejdere (headcount)	1.076	1.076	1.073
Dr. & Ph.D.	57	47	55
Kandidatgrad	356	319	323
Øvrigt teknisk personale	466	521	525
Øvrigt ikke-teknisk personale	156	175	162

Øvrigt, ikke-teknisk personale omfatter ledergruppen, forretningschefer og stabschefer. Alle andre chefer har en faglig udførende funktion og indgår derfor i kategorien "kandidatgrad".



Trivsel og velvære

Trivsel er en fundamental del af social ansvarlighed, fordi den påvirker den enkelte medarbejders engagement, kvalitet i opgaveløsningen og tilknytning til arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser en uændret engagementsscore på 4,0 i 2025, hvilket svarer til niveauet fra det foregående år. Det er en opadgående trend gennem de seneste 3 år på trivselsscoren, så det er positivt, at vi har formået at fastholde et højt og stabilt resultat fra sidst, samtidig med at vi har haft fremgang på tre ud af seks centrale områder sammenlignet med den foregående analyse.

Derudover ses en signifikant forbedring på 0,5 point i vurderingen af troværdigheden i den øverste ledelse. Det er et væsentligt

og værdifuldt fundament for at arbejde med ledelse og ledelse af forandringer.

Svarprocenten var i år på et meget højt niveau, 92 %, hvilket er markant højere end vores benchmark. Medarbejderne vurderer tilfredshed, loyalitet, motivation og stolthed højt. Relationerne til nærmeste leder er blandt de stærkeste temaer, mens virksomhedens system- og IT-understøttelse vurderes som områderne med størst forbedringspotentiale.

Der er planlagt jævnlig kommunikation og systematisk opfølgning for at sikre, at der arbejdes med den feedback, som lederne har fået, og der igangsættes tiltag, som øger arbejdsglæde, opgaveløsning og engagement.

RESULTATER FRA VORES TRIVSESLUNDERSØGELSE

	2025	2024	2023
ENGAGEMENTSCORE	4,0	4,0	3,9
SVARPROCENT	92 %	88 %	85 %



Sygefravær



Sygefraværet i FORCE Technology har over de seneste år vist en stabil udvikling og ligger fortsat under landsgennemsnittet for både kort- og langtidssygefravær.

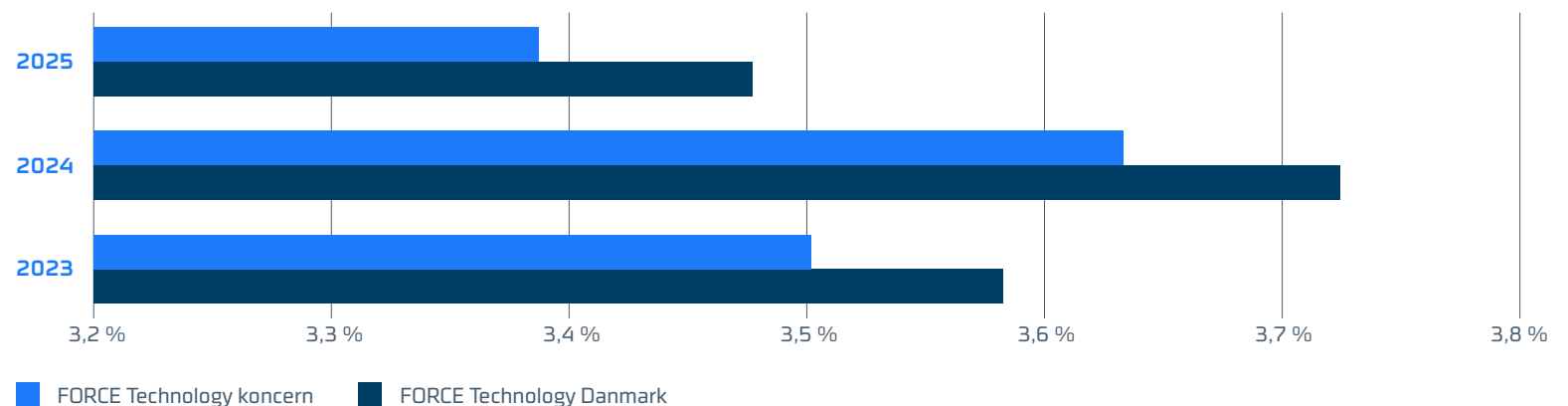
I 2024 udgjorde det samlede sygefravær 3,6 %, mens landsgennemsnittet for private virksomheder var 3,7 %. Tallene for de foregående år viser en stabil eller svagt stigende tendens, særligt for langtidssygefravær, hvor gennemsnitligt 39,3 personer havde mere end 30 dages fravær i 2024.

I 2025 udgjorde sygefraværet 3,4 % for koncernen og 3,5 % for Danmark. Det viser et fald sammenlignet med 2024 og indikerer en stabilisering efter de foregående års svagt stigende tendens. Udviklingen dækker over et mindre fald i korttidssygefraværet, mens arbejdet med at forebygge langtidssygefravær fortsat har fokus.

Trivselsanalysen peger på, at stress og arbejdspress fortsat opleves som en udfordring for nogle medarbejdere. Dette adresseres

gennem målrettede indsatser, herunder vores stresspolitik, trivselspolitik og ledelsestræning med øget fokus på emnet i 2026. FORCE Technology har samlet set et sygefravær en smule lavere end landsgennemsnittet, men arbejdet med at forebygge stress og styrke balancen mellem opgaver og ressourcer forbliver et prioriteret indsatsområde.

KORT OG LANGTIDSSYGEFRAVÆR



Sikkerhed på arbejdspladsen

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en integreret del af FORCE Technologys ansvarlige drift. Arbejdet med arbejdsmiljø og sikkerhed er baseret på en systematisk tilgang, hvor risici identificeres, vurderes og håndteres gennem forebyggende tiltag, faste processer og løbende opfølgning.

I 2025 ses en positiv udvikling i ulykkesstatistikken. Både den samlede ulykkesfrekvens (TRIF) og frekvensen af arbejdsulykker med fravær (LTIF) er reduceret sammenlignet med de foregående år. Udviklingen indikerer, at de iværksatte forebyggende indsatser og den systematiske opfølgning har den ønskede effekt.

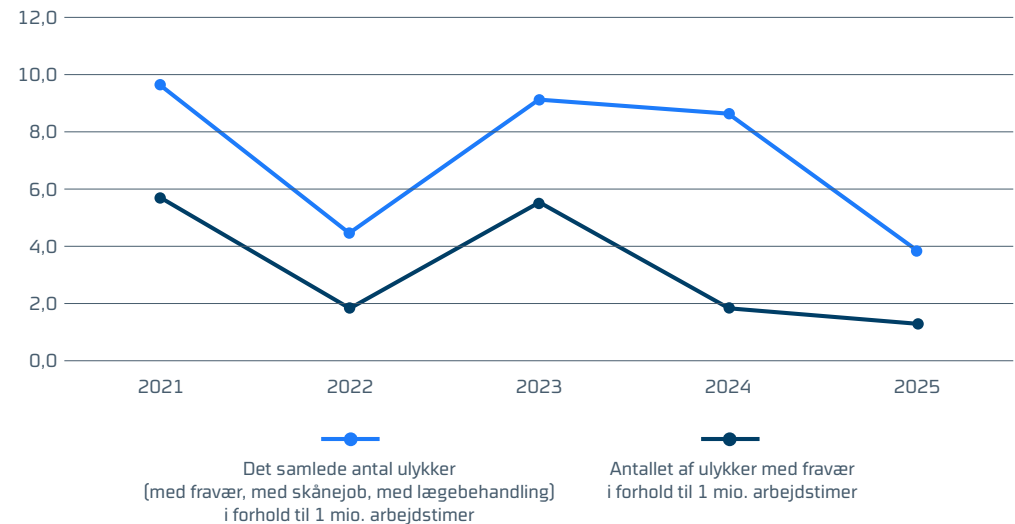
Vi arbejder målrettet mod nul arbejdsulykker med fravær og har fastsat et operationelt mål om, at ulykkesfrekvensen

maksimalt må udgøre 2,0. Indsatsen understøttes af klare procedurer for registrering og opfølgning på observationer samt løbende vurdering af arbejdsmiljørisici på tværs af aktiviteter og funktioner.

Arbejdsmiljøarbejdet er organisatorisk forankret gennem månedlige arbejdsmiljø- og sikkerhedsmøder med deltagelse af ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter samt kvartalsvise interne audits på tværs af enheder. Møderne sikrer systematisk dialog, opfølgning på identificerede risici og status på iværksatte tiltag.

Samlet set understøtter denne tilgang en struktureret og dokumenteret håndtering af arbejdsmiljø og sikkerhed, der bidrager til forebyggelse af ulykker, styrket trivsel og en stabil og ansvarlig drift.

ARBEJDSULYKKEFREKVENNS



MÅL FOR ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED



At arbejde for 0 ulykker med personskade



At opfylde alle kundekrav og FORCE Technology krav



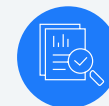
At substituere kemiske produkter



Hver arbejdsmiljøgruppe skal som minimum gennemføre én sikkerhedsrundtur pr. kvartal



At hver forretningsenhed skal arbejde med HS-observationer



At alle forretnings- og stabsenheder som minimum afholder ét koordinerende kvartalsmøde for arbejdsmiljø- og sikkerhed

Kønsdiversitet

Hos FORCE Technology er diversitet og inklusion en integreret del af vores kultur, strategi og tilgang til ansvarlig drift. Vi arbejder målrettet for at skabe et miljø, hvor alle har lige muligheder, føler sig velkomne og værdsatte.

Kønsfordelingen viser fortsat en ujævn fordeling, og andelen af kvinder i organisationen er i dag relativt lav på 23 % på tværs af stillingstyper. Udviklingen i den samlede medarbejdersammensætning bevæger sig i en positiv retning, mens der fortsat er variationer på ledelses- og bestyrelsesniveau, som blandt andet er påvirket af organisatoriske ændringer og sammensætningen af fagområder med begrænset kønsdiversitet. Samtidig viser tallene, at øget diversitet i tekniske og specialiserede miljøer fortsat kræver en langsigtet og målrettet indsats.

Vi arbejder derfor aktivt videre med at styrke diversiteten, fordi vi vurderer, at en mere balanceret sammensætning bidrager positivt til både innovation, kvalitet og beslutningsgrundlag. FORCE Technology har igangsat initiativer med henblik på at tiltrække flere kvinder til både tekniske og ledende stillinger.

En systematisk rekrutteringsproces skal sikre inklusion og reducere bias, og vi anvender et screeningsværktøj, der understøtter inkluderende og kønsneutrale stillingsopslag og bidrager til et bredere kandidatfelt. Derudover samarbejder vi med uddannelsesinstitutioner og relevante netværk for at øge interessen for tekniske og fagligt specialiserede roller blandt kvinder.

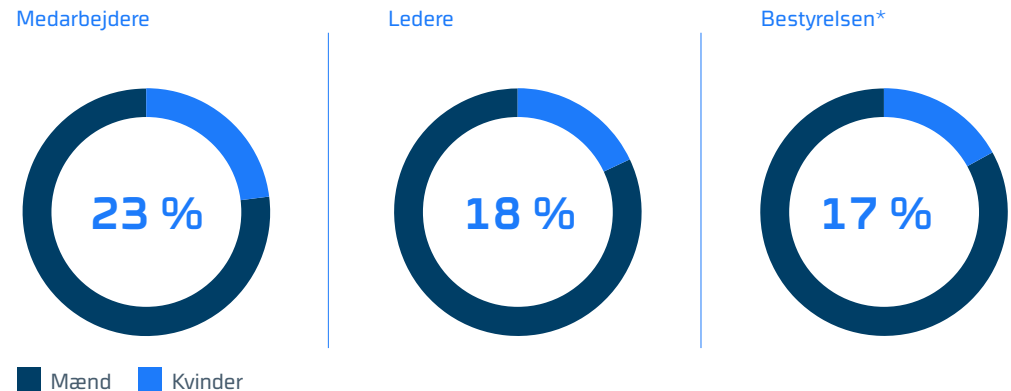
Vi har samtidig fokus på fleksible arbejdsvilkår, herunder mulighed for hjemmearbejde, som understøtter balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Vores mål er at skabe et stærkere fundament for medarbejderne og samtidig understøtte fastholdelse og udvikling på tværs af livsfaser og organisatoriske niveauer.

Vi indgår i de branchefællesskaber, der kendetegner danske videns- og industrivirksomheder, og anvender brancheindsigter og sammenligninger som reference i arbejdet med diversitet og inklusion. Det giver os et relevant sammenligningsgrundlag og bidrager til løbende refleksion over egen praksis.

Vi har desuden tilsluttet os Dansk Industris Inklusionsløfte. Tilslutningen markerer, at diversitet og lige muligheder er et prioriteret fokusområde for os, og at der er vedvarende ledelsesmæssig opmærksomhed på emnet. Indsatsen indgår som en del af vores lang-

sigtede arbejde med at understøtte en mere balanceret og inkluderende organisation. Vi er ikke i mål endnu, men arbejder videre med en langsigtet og systematisk indsats, der skal understøtte en mere balanceret udvikling over tid.

REPRÆSENTATION AF KVINDER I VIRKSOMHEDEN



*Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer inkl. medarbejdervalgte medlemmer er 22 %

Governance

Vi beskriver vores rammer for virksomhedsledelse, etik, compliance og ESG-integration i forretningen.





Ledelse og strategi

En stærk ledelse og en klar strategisk retning er afgørende for en effektiv drift af FORCE Technology. I 2025 fortsatte arbejdet med at styrke ledelse og governance med fokus på forretningsmæssig styring, ansvarlighed og langsigtet værdiskabelse.

Året markerede afslutningen på den første femårige periode af OneFORCE-strategien, som har sat kursen for organisationens udvikling. Udarbejdelsen af den næste fase i strategien er igangsat og forventes afsluttet i første halvår 2026. Den kommende strategi skal understøtte lønsom vækst og økonomisk robusthed samt adressere øget global usikkerhed, behovet for øget kommercielisering og forbedring af forretningsområder med utilfredsstillende performance.

I 2025 tiltrådte den nye formand Niels Ahrengot, og Kim Junge Andersen blev næstformand. Bestyrelsen blev yderligere styrket og tilført nye kompetencer og

perspektiver med indtrædelsen af to øvrige bestyrelsesmedlemmer, Thomas Bak, Dekan på Aalborg Universitet, og Jørgen Høll, CEO i Skallerup Seaside Resort.

Ledelsesudvikling er fortsat et centralt fokusområde. FORCE Technology arbejder målrettet på at styrke ledelseskulturen gennem fælles udviklingsforløb og skabe tydelige rammer for ansvar og beslutningskompetence. Indsætserne skal sikre god trivsel, klar prioritering, effektiv forandringsledelse og en organisation, der er rustet til at håndtere både risici og muligheder i et komplekst og omskifteligt forretningsmiljø.

ESG - Strategisk værdiskabelse og governance

Det er et strategisk valg at gøre ESG til et centralt styringsprincip i FORCE Technology, hvor hensyn til klima, sociale forhold og governance integreres i finansielle, forretningsmæssige og risikomæssige beslutninger. Governance-strukturen er opbygget til at sikre konsistent fremdrift, styrket datakvalitet og tydelig forankring i ledelsen.

Den overordnede retning fastlægges af bestyrelsen og ledergruppen, som godkender ESG-strategien og de prioriterede indsatser. Et tværgående ESG-board modtager løbende status på KPI'er og sikrer alignment med forretningsområdernes planer og risikoprofil.

Den operationelle koordinering varetages af en dedikeret ESG-projektleder, der driver dataindsamling, rapporteringsprocesser og understøtter kvalitet i datagrundlaget gennem samarbejde med organisationens ESG-dataejere.

Governance-modellen understøtter dermed en robust og dokumenterbar tilgang, hvor ESG kobles direkte til:

- **Finansiell risikostyring**, herunder eksponeringer relateret til energi, emissioner, compliance og arbejdsmiljø
- **Kommercielle muligheder**, fx differentiering i kundetilbud, dokumentation i tilbudsprocesser og øget transparens overfor større industrikunder
- **Effektiv intern styring**, hvor datagrundlaget understøtter prioritering af indsatser og ressourceallokering.

Vores ESG governance-struktur styrkes yderligere gennem arbejdet med dobbelt væsentlighed, udvidet datamodning og tydelige ansvarsplaceringer. Det sikrer, at FORCE Technology kan levere helhedsorienteret, revisionsparat ESG-rapportering og samtidig bruge ESG-data aktivt som ledelsesværktøj og konkurrenceparameter.

En stærk ESG-indsats forudsætter tillid i beslutningsgrundlaget, transparens i rapporteringen og teamwork på tværs af organisationen. Disse principper understøtter ansvarlig drift, økonomisk robusthed og langsigtet værdiskabelse.





Etisk adfærd

Etisk adfærd er en grundlæggende del af FORCE Technologys kultur og styringsmodel. Vores Code of Conduct sætter rammen for, hvordan alle medarbejdere forventes at agere i det daglige arbejde, og danner grundlaget for en ansvarlig forretningspraksis. Retningslinjerne gælder på tværs af alle lokationer og omfatter blandt andet antikorruption, ansvarlige forretningsrelationer, databeskyttelse, anti-diskrimination og respektfuld adfærd.

FORCE Technologys Code of Conduct beskriver klare forventninger til, hvordan beslutninger træffes, og hvordan relationer håndteres, så organisationen arbejder åbent, lovligt og ansvarligt. Retningslinjerne omfatter blandt andet forbud mod bestikkelse og andre former for uretmæssig påvirkning, krav om gennemsigtighed i samarbejder og forventninger til, hvordan private og forretningsmæssige interesser holdes adskilt. Der stilles også krav om respekt for menneskerettigheder og lige behandling af alle medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder.

Medarbejdere introduceres til Code of Conduct og skal følge retningslinjerne i alle arbejdsrelaterede beslutninger og aktiviteter. Der tilbydes løbende oplysning og dialog om etik, så retningslinjerne forbliver kendte og anvendelige i praksis. Eventuelle bekymringer eller brud på retningslinjerne kan rapporteres gennem etablerede interne kanaler, som sikrer fortrolighed og en retfærdig behandling af sager.

Den etiske ramme understøttes af organisationens struktur for governance og kontrol. Arbejdsgange, politikker og interne procedurer sikrer, at principperne fra Code of Conduct omsættes til praksis, og at FORCE Technology arbejder ansvarligt på tværs af værdikæden. Det er en forudsætning for troværdighed, kvalitet og langsigtede relationer med kunder og samarbejdspartnere. Det er med til at sikre, at vores arbejde udføres med integritet og respekt, og at FORCE Technology fortsat lever op til forventningerne fra kunder, myndigheder og samfundet.



FORCE Technology

Hovedkontor
Park Allé 345
2605 Brøndby
Danmark

+45 43 25 00 00
info@forcetechnology.com

forcetechnology.com