

CSR Rapport 2019/2020

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2019/20, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b. Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Roblon A/S' årsrapport for 2019/20.

Roblon A/S
Nordhavnsvej 1
DK-9900 Frederikshavn
CVR no. 57 06 85 15

Indholdsfortegnelse

04

Om Roblon koncernen

05

Forretningsmodel

06

**CSR politik, organisering
og strategi**

07

Miljø & klima

08

**Sociale- og
medarbejderforhold**

10

Menneskerettigheder

11

Antikorruption & bestikkelse

11

Medansvar

12

Nøgletaloversigt



A photograph of a Roblon sign. The sign is a dark, rectangular structure with the word "Roblon" in large, white, sans-serif letters. Below the sign are several horizontal white slats. The background is a clear blue sky and some blurred autumn foliage.

Roblon

Om Roblon koncernen

Mission

Roblon er en global og innovativ virksomhed, der udvikler og leverer konkurrencedygtige high performance fiberløsninger og teknologier til kunder, der stiller ufravigelige krav til kvalitet, levetid og sikkerhed.

Vision

Roblon vil være den foretrukne leverandør af high performance fiberløsninger og teknologier til strategiske kunder.

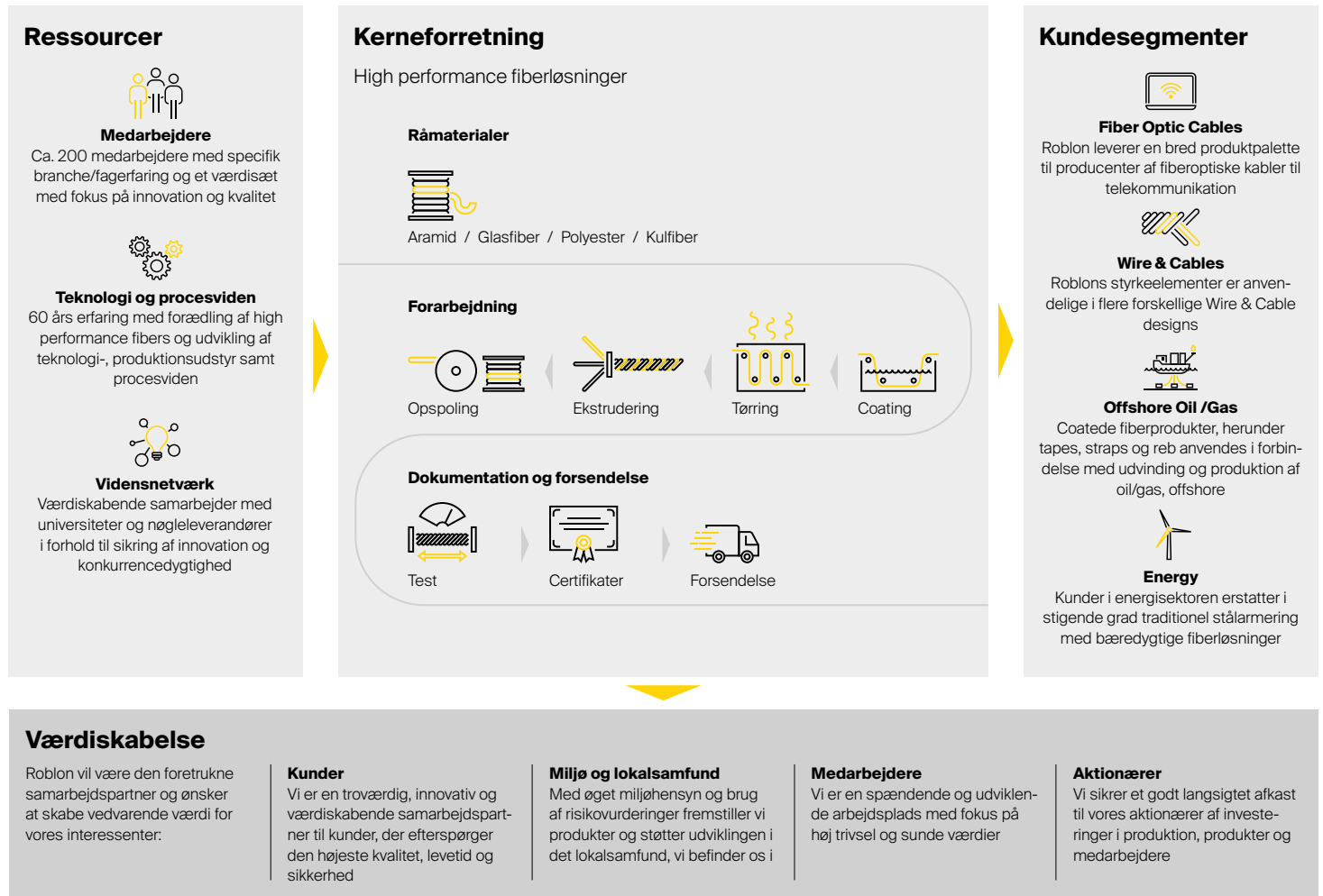
Strategi

Roblons strategi er fokuseret på udvikling og salg af fiberbaserede styrkeelementer til den fiberoptiske kabelindustri samt andre udvalgte industrier. Roblon tilstræber konstant at øge salgsindsats overfor, samt styrke produkt- og sortimentsudvikling i tæt samarbejde med udvalgte strategiske kunder.

Forretningsmodel

Roblon udvikler og producerer fiberbaserede styrkeelement materialer som anvendes til forstærkningsmæssige formål i industrier som telekommunikation, energi (fx oil & gas og vindenergi) og submarine energi- og kommunikationskabler. Koncernens produkter anvendes som regel som en væsentlig del af kundens slutprodukt. Udviklingen af Roblons produkter sker i et tæt samarbejde med selskabets nøglekunder, og lever op til høje kundekrav til kvalitet, levetid og sikkerhed.

I modellen på denne side fremgår Roblons værdikædebetragtning og hertil kan bemærkes, at koncernens leverandører af råmaterialer (glas, aramid og andet) samt kunderne hovedsagelig er store globale aktører. Roblon bliver på kundesiden løbende mødt med CSR relaterede krav, som koncernen adresserer.



Koncernen har driftsselskaber og produktion i Danmark og USA.

CSR politik, organisering og strategi

Roblon betragter samfundsansvar (CSR) som en naturlig del af koncernens forretningsprincipper og anerkender et ansvar for vores medarbejdere og det samfund, vi alle er en del af. Roblon vil være den fortrukne leverandør til udvalgte strategiske kunder. Roblon har integreret CSR som en naturlig del af koncernens bestræbelser på at eksekvere strategien. Roblon samarbejder med kunder og andre interessenter om at opretholde en CSR-politik og lave tiltag, der bidrager til en bæredygtig værdiskabelse.

Koncernen har etableret en formaliseret CSR-organisation bestående af en styregruppe, som er forankret i direktionen. CSR-organisationen arbejder for synlighed og benchmarking på tværs af koncernen, ved hjælp fælles systemer, rapportering og "best practice" principper.

Roblon søger løbende nye Shared Value partnerskaber og andre netværk, der forventes at kunne

bidrage positivt til en bæredygtig værdiskabelse. Via disse partnerskaber og netværk får Roblon adgang til trends, nyeste viden og redskaber, som bidrager til at Roblon fortsat kan indfri krav og forventninger fra vores stakeholders. Roblons kunder har i stigende grad fokus på, at de produkter, de køber, er produceret under bæredygtige forhold i hele leverandørkæden. Ligesom kunderne har fokus på bæredygtighed, har investorer i højere grad fokus på at investere i bæredygtige initiativer og virksomheder med en grøn profil.

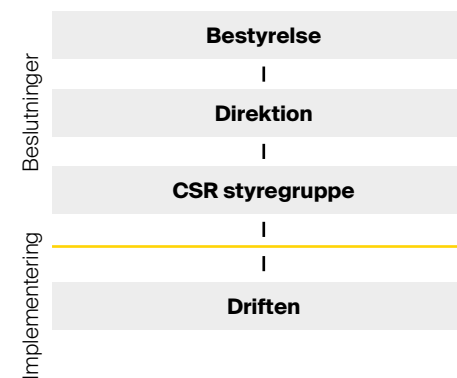
Roblon har en klar CSR-ambition, som kan inddeles i 4 trin som det fremgår af nedenstående oversigt.

Koncernen vurderes pt. at befinde sig omkring trin 2.

Roblon har i løbet af regnskabsåret 2019/20 gennemgået og vurderet, hvor koncernen i særlig grad forventes at kunne bidrage til opfyldelse af udvalgte af FN's 17 verdensmål. Der er en yderligere omtale af denne vurdering på side 10 under afsnittet "Medansvar".

Roblon vil i den kommende tid undersøge muligheden for at tilslutte sig UN Global Compact netværket. Roblon bruger allerede de 10 principper som en rettesnor for at sikre en ansvarlig frembringelse af vores produkter.

CSR Governance



§ 99 a Årsregnskabsloven



Miljø & klima

Politik

Roblon er et miljøbevidst selskab, som forpligter sig til gennem sine aktiviteter løbende at skabe en miljørigtig udvikling under hensyntagen til naturens ressourcer, lovkrav og øvrige relevante bestemmelser.

Risici

Roblons væsentligste miljørisici er knyttet til ressourceforbrug og materialespild samt miljørelaterede skader.

Koncernen har kortlagt og overvåger de miljøforhold, der kan påvirke koncernen. Roblon laver risikoanalyser og igangsætter handlingsplaner inden for de finansielle og tekniske områder for at minimere risikoen for at koncernen påvirker miljøet negativt.

Produktionsstederne i Roblon gennemfører periodisk opfølgning på emissionerne fra produktionen for at sikre overensstemmelse med miljøgodkendelser og sikre at produktionen ikke påvirker naboer samt lokalmiljøet negativt.

Roblon risikovurderer brugen af kemikalier løbende for at sikre overensstemmelse med de forordninger, som Roblon er underlagt.

Aktiviteter

Roblon A/S har et miljøledelsessystem, der er certificeret i henhold til ISO 14001:2015.

Gennem samarbejdet med vores partnere følger vi løbende udviklingen af nye teknologier inden for materialer og processer, der kan bidrage til forebyggelse og reduktion af den eksterne miljøbelastning herunder koncernens energiforbrug.

Koncernen har kortlagt og følger op på energiforbruget, for løbende at finde uregelmæssigheder og optimeringsmuligheder, der kan minimere dette.

Roblon sikrer en bæredygtighed og grøn omstilling ved at fokusere på at minimere spild og øge genanvendelse af koncernens produktionsaffald.

Koncernens procedure for kemikalie, råvare og færdigvarestyring sikrer, at der er fokus på en bæredygtig produktion, som ikke påvirker vores og kunders lokalmiljø negativt.

Resultater og tiltag

Koncernens kortlægning af miljøforhold, risikovurdering og afledte handlingsplaner har igen i indeværende regnskabsår medført, at der ikke har været registreret kritiske miljøtilfælde i koncernen.

Der er lavet en ny procedure for rapportering af miljøtal for hele koncernen. En rapportering der vil sikre benchmarking og yderligere vidensdeling mellem de forskellige produktionssteder.

Der har i regnskabsårets løb være igangsat arbejdsgrupper, som har sikret reduceret spild fra flere af produktionsprocesserne. Der vil blive sat yderligere fokus på dette, og en reduktion af produktionsspildet vil være et naturligt fokusområde, når de kommende målsætninger fastsættes for koncernens arbejde med FN's 17 verdensmål.

Der er fundet flere aftagere til affaldsfraktioner fra den danske produktionsenhed, hvilket har medført, at genbrugsraten er øget i løbet af 2019/20. Der vil blive sat yderligere tiltag i gang for fortsat at øge genbrugsraten, samt at finde flere aftagere til affaldsfraktionerne.

COVID-19 har forsinket arbejdet i Roblon US med at finde flere aftagere til produktionsenhedens affaldsfraktioner samt at undersøge mulighed for at indgå shared value partnerskaber, der

kan øge muligheden for en rentabel forretning for flere aftagere. Dette arbejde vil blive genoptaget, når COVID-19 situationen tillader dette.

En del af det fremtidige fokus for reduktion af miljøbelastningen fra elektricitet, ligger på produktionsudstyr med de mest energikrævende produktionsprocesser. Til at supportere dette fokus gennemføres der en række målinger på udvalgt produktionsudstyr.

I koncernens amerikanske produktionsenhed er der igangsat et optimeringsprojekt, som vil reducere energibelastningen med op til 75 % på nogle af de mest elektricitet krævende produktionslinjer.

Koncernens amerikanske produktionssted deler ikke længere produktionslokaler med en af Roblon's tidligere samarbejdspartnere. Tydeliggørelse af miljøbelastningen fra koncernens energiforbrug er på den baggrund blevet enklere.



Sociale- og medarbejderforhold

Politik

Som et led i indfrielsen af Roblons ambitiøse vækststrategi er det af afgørende betydning konstant at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Roblon har derfor en aktiv personalestrategi med fokus på trivsel, træning og videreuddannelse.

Koncernen arbejder konstant med at sikre et arbejdsmiljø, der virker tiltrækkende på såvel nuværende som kommende medarbejdere. Roblon ønsker et sundt arbejdsmiljø, der skaber arbejdsglæde, trivsel og tryghed.

Hos Roblon tolereres ingen form for mobning og chikane herunder sexismen. Denne holdning er formidlet til alle medarbejdere, investorer og andre interessenter. Der er klare procedurer for, hvor man skal henvende sig, hvis man som medarbejder oplever, at man selv eller en kollega udsættes for f.eks. mobning, chikane eller sexismen. Med udgangspunkt i den aktuelle debat i samfundet i efteråret 2020 tages sexismen op som et selvstændigt emne til ny behandling i selskabets Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg. Dette for at øge opmærksomheden på emnet og sikre, at de nuværende procedurer og retningslinjer fortsat er fyldestgørende.

Arbejdsmiljøet skal være præget af gensidig åbenhed, initiativ, tolerance og samarbejdsvilje, således at indgåede aftaler og planer respekteres.

Risici

Roblon udfører regelmæssige interne audits for at vurdere risici og identificerer måder til at forbedre medarbejderforhold samt at optimere produktionsprocesser som forbedre arbejdsmiljøet.

Aktiviteter

Koncernen arbejder under samme politik for sociale- og medarbejderforhold. Politikken implementeres i de enkelte driftsselskaber med lokale personalehåndbøger og retningslinjer, som er tilpasset lokale forhold og lovgivning. Det tilstræbes, at der udvikles og udbredes best practice på tværs af driftsselskaberne.

Der gennemføres måling på medarbejdertrivsel i Roblon DK, og resultaterne herfra bruges til at arbejde kontinuerligt med udvikling af afdelingerne, den enkelte medarbejders og den samlede trivsel i Roblon DK.

Via en struktureret og tidlig indsats overfor sygefravær søges det at skabe tryghed og en tidlig afklaring for den berørte medarbejder. Dette under hensyntagen til lokal lovgivning.

Medarbejderne er sikret mulighed for adgang til hurtig behandling og hjælp i forbindelse med f.eks. sygdom, misbrugs- eller trivselsproblematikker via sundhedsforsikringer.

Via medarbejdersamtaler sikres fokus på opdaterede jobbeskrivelser, kompetencevurderinger og medarbejderudvikling. Der gennemføres den nødvendige uddannelse, udvikling og træning såvel internt som via eksterne kurser.

Sikkerhed prioriteres højt og er en væsentlig del af oplæring og det daglige arbejde. Via arbejdsmiljøorganisation og tavlemøder fastholdes fokus herpå. Roblon har implementeret systemer til registrering af nærvedsulykker samt observationer og forbedringsforslag, der resulterer i, at der kan implementeres forebyggende forbedringer til arbejdsmiljøet så risikoen for ulykker mindskes. Roblon investerer løbende i nyt udstyr, der minimerer den ergonomiske belastning i udvalgte processer og implementerer forbedringer til kontorarbejdspladserne.

Gennem samarbejdsudvalg og en åben dør politik, der opfordrer medarbejdere og ledelse til samarbejde, fokuseres der på det daglige samarbejde på arbejdspladsen. Retningslinjer og muligheder for hjælp til håndtering af problematikker af samarbejds-mæssig karakter fremgår af de lokale personalehåndbøger.

I Roblon anses mangfoldighed som en styrke, idet forskellige perspektiver i selskabets ledelsesniveauer sikrer solide beslutninger på komplekse problemstillinger og fortsat udvikling

af virksomheden til fordel for aktionærer, medarbejdere og det omkringliggende samfund. Ligeledes sikrer aktiv anvendelse af såvel lederes som medarbejderes forskellighed forbedret opgaveløsning, idegenerering og kreativitet. Dermed har mangfoldighed indflydelse på Roblons resultatskabelse og konkurrenceevne og i tillæg gør det Roblon til en bedre arbejdsplads.

I Roblon er vi imod enhver form for diskrimination og ønsker at behandle ansøgere og medarbejdere lige, uanset forskelle i f.eks.: køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og religion.

Dette forventes ligeledes gjort gældende i medarbejdernes relation med hinanden.

Koncernen lægger vægt på at have høje etiske normer og en stærk kultur:

- Roblons kultur skal hjælpe den enkelte person til at udnytte sit potentiale og værdsætte menneskers mangfoldighed.
- Vi stræber efter at understøtte vores medarbejdere og hjælpe dem til at udnytte deres individuelle kompetencer bedst muligt i forhold til virksomhedens muligheder og behov.

Resultater og tiltag

Trivselsundersøgelsen er i sin nuværende form inde i sit 3. år i Roblon DK. Der gennemføres 24 pulsmålinger henover regnskabsåret, og der svares på en skala fra 1-5 (jo højere score jo bedre trivsel). Der er i år tale om en mindre tilbagegang såvel i gennemsnitsscoren som svarprocenten. Se nøgletalsoversigten.

Året har blandt andet været præget af Covid-19 restriktioner, der markant har ændret medarbejdernes hverdag og som naturligvis har haft indflydelse på den enkeltes trivsel. På den baggrund er det glædeligt at se en gennemsnitsscore og svarprocent, der trods en mindre tilbagegang, fortsat vidner om trivsel på et højt og tilfredsstillende niveau.

Covid-19 har forsinket gennemførelse af plan for udrulning af trivselsundersøgelsen i USA. Der udarbejdes en plan for udrulning i driftsselskabet i USA, når ressourcerne til at arbejde hermed vurderes at være til stede.

Udbruddet af Covid-19 har afstedkommet generelt ekstra fokus på medarbejdertrivsel under helt særlige omstændigheder. Der er i hele perioden brugt ekstra ressourcer på at sikre kontinuerlig information og kommunikation om tiltag og retningslinjer i driftsselskaberne. Udgangspunktet har været at følge de lokale sundhedsmyndigheders anbefalinger.

Der er på baggrund heraf blevet iværksat og løbende justeret konkrete tiltag i form af blandt andet hjemmearbejde, ekstra rengøring, forskudte pauser og fokus på sundhedsmyndighedernes generelle forholdsregler omkring håndhygiejne og det at holde afstand.

For at imødegå den usikkerhed som de pludseligt ændrede arbejdsforhold og generelle samfundsvilkår kunne afstedkomme, har vi haft særlig fokus på rettidig information og ekstra opfølgning/støtte til medarbejderne. Herunder fokus på og støtte til lederne, der har skullet løfte en særlig ledelsesopgave. Det er vurderingen, at den målrettede indsats omkring information samt opfølgning og støtte til ledere og medarbejdere har haft gunstig indflydelse på at opretholde en gennemsnitligt højt og tilfredsstillende trivsel. Denne vurdering baseres blandt andet på input fra de opfølgingsmøder, der afholdes i den enkelte afdeling.

Der er implementeret systematisk opsamling af uddannelsesbehov og -ønsker og dermed et styrket grundlag for strategisk kompetenceudvikling i Roblon DK.

Koncernen har tydeliggjort sine sikkerhedsnøgletal for at skabe yderligere overblik og grundlag for benchmarking samt tilpasse sig myndighedernes rapporteringsform i de to lande koncernen har produktion.

Koncernen har i årets løb kørt flere kampanjer med grundlag i det forebyggende system, der har til formål at minimere risikoen for arbejdsulykker og belastningsskader. Koncernen forventer løbende at se resultatet af dette forebyggende arbejde.

Roblon DK ønsker at forbedre grundlaget for det forebyggende system omkring sikkerhed & arbejdsmiljø og den enkelte medarbejders indflydelse. Dette gøres via en digital platform og mobilapp til indsamling af sikkerhedsobservationer og forbedringsforslag.

Roblon har i det forgange regnskabsår haft fokus på at opbygge et E-learningprogram i DK omkring sikkerhed og arbejdsmiljø i samarbejde med et eksternt firma. Dette er sket med henblik på at øge den enkelte medarbejders kompetencer.

Både den nye digitale platform, app og E-learning program vil blive implementeret i starten af det nye år.

Sikkerhedsnøgletallene ses på side 11.

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Roblon tror på, at en forskelligartet og alsidig sammensætning af medarbejdere, heriblandt ligestilling mellem køn, bidrager til en innovativ organisation og et positivt arbejdsmiljø, der medfører en øget konkurrenceevne og profitabilitet.

Selskabet har justeret mål for henholdsvis det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og i den øvrige ledelse til 50%.

Den 31.10.2020 består bestyrelsen af 1 kvinde og 3 mænd – altså en andel på 25%. På samme dato består den øvrige ledelse af 4 kvinder og 16 mænd – en andel for det underrepræsenterede køn på 20%. Det forventes at have lange udsigter at nå målopfyldelse – en andel for hvert køn på 50% – da en stigning i andelen af det underrepræsenterede køn skal finde sted ved behov for ændring eller udvidelse af bestyrelsen eller i den øvrige ledelse.

Roblon vil søge at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse gennem følgende initiativer:

- Der tilstræbes, at der som minimum er en af hvert køn blandt de sidste tre kandidater i rekrutteringsprocessen.
- I forbindelse med interne forfremmelser til lederstillinger tilstræbes at minimums én kandidat af det underrepræsenterede køn bringes i forslag.

Udviklingen i andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og den øvrige ledelse fremgår af nøgletalsoversigten i CSR-rapporten.

Menneskerettigheder

Politik

Roblon støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder. I lande med risiko for krænkelse af menneskerettighederne vil koncernen bestræbe sig på at forebygge eventuelle krænkelse af menneskerettigheder og foretage afhjælpning, såfremt Roblon måtte blive involveret i sådanne.

Roblon ønsker at bidrage til overholdelse af menneskerettigheder i de lande, koncernen har aktiviteter. Koncernen søger derfor at fremme indsatser, der har positiv påvirkning af menneskerettighederne, men også ved at afbøde negative påvirkninger af menneskerettighederne i Roblons værdikæde - herunder underleverandører.

Roblon tager afstand fra alle former for slaveri, tvangsarbejde og børnearbejde.

Roblon anerkender vores medarbejderes ret til foreningsfrihed og kollektiv forhandling.

Risici

Roblon er opmærksom på de aktuelle og potentielle risici, som koncernens produktion, aktiviteter og samarbejdspartnere kan give anledning til i forhold til menneskerettighederne.

Risici omfatter bl.a. retten til at blive hørt, GDPR (behandling af persondata) relaterede forhold og risikoen for forskelsbehandling.

Koncernen har indført politikker og tiltag mv. for at imødegå de nævnte risici og stiller tilsvarende forventninger til leverandører og andre samarbejdspartnere.

Aktiviteter

Roblon indhenter forsikring fra leverandørerne om, at disse anerkender menneske- og arbejdstagerrettigheder, ikke anvender børnearbejde mv., giver medarbejdere mulighed for foreningsfrihed, mulighed for kollektive forhandlinger, samt at der tages klar afstand fra at anvende korruption og bestikkelse.

Koncernen sikrer, at persondata om medarbejdere, kunder og øvrige forretningsforbindelser behandles på en måde, der opfylder lovgivningens krav til privatlivets beskyttelse og persondatabeskyttelse. Heri indgår sikkerhedsmæssige foranstaltninger, der beskytter mod misbrug, læk og ødelæggelse af persondata. Der er i henhold til gældende lovgivning udarbejdet en persondatapolitik og iværksat de nødvendige aktiviteter for at leve op til reglerne i den nye persondataforordning.

Resultater og tiltag

Roblon har i 2019/20 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i eller oplevet brud på menneskerettigheder i koncernen eller i vores leverandørkæde.



Antikorruption & bestikkelse

Politik

Roblon ønsker i alle eksterne relationer at opretholde en høj integritet og ansvarlighed, og koncernen deltager ikke i korruption eller bestikkelse. Koncernen afstår fra at tilbyde, love eller give nogen form for bestikkelse for at øve uretmæssig indflydelse på eksterne relationer, herunder offentlige som private relationer. Desuden afstår Roblon også selv fra at modtage eller acceptere nogen form for bestikkelse.

Risici

Koncernens agenter eller andre, der optræder på Roblons vegne, er omfattet af ovenstående forpligtelse til ikke at deltage i korruption eller bestikkelse.

Elementer i Roblons code of conduct har til formål at sikre, at Roblon ikke direkte eller indirekte deltager i korruption eller bestikkelse.

Ved oprettelsen af nye kunder i vores system afdekkes relevante risikofaktorer i kundeforholdet.

Aktiviteter

Koncernen etablerede og implementerede i efteråret 2019 en whistleblowerordning, der gør det muligt for medarbejdere, tidligere medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, aktionærer og andre interessenter at indberette

mistanke om ulovlig eller uetisk adfærd i Roblon. Dette kunne eksempelvis omhandle: mistanke om økonomisk kriminalitet, bestikkelse, korruption, overtrædelse af konkurrencelovgivning eller miljø og klimamæssige lovmæssige krav, diskrimination, mobning, trusler eller sexisme.

Resultater og tiltag

Whistleblowerordningen blev første gang omtalt i årsrapporten for 2018/19 og gjort tilgængelig via Roblons hjemmeside.

Roblon har i regnskabsåret 2019/20 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i korruption eller bestikkelse i koncernen eller i vores leverandørkæde.

Der er i løbet af regnskabsårets 2019/20 sket en opdatering af koncernens code of conduct procedure, som herefter er blevet mere tidssvarende og detaljeret og som herefter er blevet mere tidssvarende, detaljeret og i højere grad tager hensyn til de krav Roblon har fra sine kunder og andre stakeholders. Denne opdaterede code of conduct er udsendt til samtlige medarbejdere, leverandører, samt andre samarbejdspartnere med krav om deres fulde tilslutning.

Medansvar

Roblon anerkender det globale medansvar, koncernen har for at bidrage til en mere bæredygtig verden.

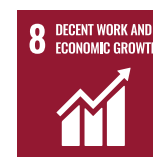
Roblon er bevidst om alle FN's 17 verdensmål og har som en del af aktiviteterne i 2019/20 identificeret de indsatsområder, hvor koncernen aktivt mener der kan gøres den største forskel. Koncernen vil i 2020/21 opsætte målsætninger og igangsætte målrettede initiativer og lave løbende opfølgning på vores bidrag til opfyldelsen af verdensmål nr. 6, 7, 8, 12 og 17.

Den enkelte medarbejders bidrag er vigtig for, at Roblon når sine målsætninger. Koncernen har igangsat en intern oplysningskampagne og et uddannelsesforløb for samtlige medarbejdere.

Fleere af Roblons leverandører kommunikerer allerede deres bidrag til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål. Koncernen har med sin opdaterede code of conduct tydeliggjort over for alle sine leverandører, at vi forventer, at de starter deres egen bæredygtige rejse.

Verdensmål

for bæredygtig udvikling



Nøgletalsoversigt

Nøgletaloversigt

Nøgletal

Roblon-koncernen har produktionsenheder i Danmark og i USA. Roblon blev etableret i USA ved et virksomhedsoptag i april 2017. I forbindelse med opkøbet blev der indgået service aftaler med sælger af den amerikanske virksomhed på en række områder, herunder varetagelse af administrative og driftsmæssige forhold. Derfor er der ikke data på alle områder for Roblons amerikanske dattervirksomhed, der kan opgøres og medtages i CSR rapporten for 2019/20. Grundlaget herfor vil være til stede i 2020/21.

	Enhed	Mål	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16
Environment - Miljødata							
Roblon A/S							
Ekstraordinær miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	-
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	-
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	-
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	≥80	77	67	80	74	74
Elektricitet forbrug	kWh	-	2.147.435	2.236.052	1.762.442	2.223.379	2.274.141
Elektricitet forbrug/producerede materiale	kWh/kg	-1%	0,9	0,87	0,76	0,82	0,8
Naturgas forbrug	m ³	-	75.312	81245	105740	103704	87354
Naturgas forbrug/producerede materiale	m ³ /kg	-1%	0,032	0,032	0,046	0,038	0,031
Vand forbrug	m ³	-	833	858	575	771	793
Roblon US Inc.							
Ekstraordinær miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-	-
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-	-
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-	-
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	-	-	-	-	-	-
Elektricitet forbrug	kWh	-	5.016.960	-	-	-	-
Elektricitet forbrug/producerede materiale	kWh/kg	-	1,85	-	-	-	-
Naturgas forbrug	m ³	-	371.703	-	-	-	-
Naturgas forbrug/producerede materiale	m ³ /kg	-	0,14	-	-	-	-
Vand forbrug	m ³	-	1.159	-	-	-	-

	Enhed	Mål	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16
Social - Sociale data							
Roblon Koncern							
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#		193	171	96	87	80
Roblon A/S							
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#		106	104	94	87	80
Medarbejdertilfredshed	Score	3,8	4,2	4,2	4,1	-	-
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	70	66	69	74	-	-
Fatale ulykker	#	0	0	0	0	0	0
Alvorlige ulykker (Uarbejdsdygtig mindst 21 dage)	#	0	1	0	1	1	1
Mindre ulykker (Uarbejdsdygtig 1-20 dage)	#	0	1	5	2	4	3
Små/overbelastningsskader (Uden fravær)	#	0	8	1	2	1	1
Nærved-ulykker	#	0	1	3	3	0	0
Observationer (forebyggende)	#	250	260	218	102	85	-
Roblon US Inc.							
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#		87	67	2	-	-
Fatale ulykker	#	0	0	0	-	-	-
Alvorlige ulykker (Uarbejdsdygtig mindst 21 dage)	#	0	0	0	-	-	-
Mindre ulykker (Uarbejdsdygtig 1-20 dage)	#	0	0	0	-	-	-
Små/overbelastningsskader Uden fravær	#	0	1	2	-	-	-
Nærved-ulykker	#	0	3	3	-	-	-
Observationer (forebyggende)	#	168	185	282	-	-	-
Governance - Ledelsesdata							
Roblon Koncern							
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	50	25	25	25	25	-
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	%	50	20	17	15	10	-



Roblon A/S

Nordhavnsvej 1
9900 Frederikshavn
Danmark

Tel.: 9620 3300
Email: info@roblon.com

Roblon.com

Roblon
WITH EVERY FIBER