

CSR Rapport 2021/2022

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2021/22, jf. årsregnskabslovens § 99 a, b og d. Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Roblon A/S' årsrapport for 2021/22.





Indholdsfortegnelse

04 Om Roblon
koncernen

06 CSR politik &
ambition

08 Organisering &
ledelse

09 Redegørelse for den
kønsmessige sammen-
sætning af ledelsen

10 Redegørelse for
politik for dataetik

11 Miljø & klima

13 Sociale- og
medarbejderforhold

16 Menneskerettigheder

17 Antikorruption
& bestikkelse

18 Roblons bidrag til
indfrielse af FN's
verdensmål

19 Nøgletalsoversigt



Om Roblon koncernen

Roblon har over seks årtier opbygget stor viden om anvendelse, udvikling og produktion af high performance fiberløsninger og tilhørende teknologier.

Koncernen har over årene etableret sig med et stærkt og anerkendt brand og har udviklet sig fra at være producent af tovværk og tovværksmaskiner til i dag at udnytte denne viden i en række fiberbaserede forstærknings- og styrkeelementløsninger, som indgår i slutprodukter inden for telekommunikation, olie & gas offshore, vind og energitransmission (subsea) og andre industrier.

Siden 1986 har selskabets B-aktier været noteret på Fondsbørsen Nasdaq Copenhagen.

Roblon har hovedkontor i Frederikshavn (Danmark) og produktionsenheder i Gærum (Danmark), Hickory, North Carolina (USA) og i Žďár nad Sázavou (Tjekkiet).





Forretningsmodel

Roblon er en global virksomhed, der udvikler og leverer high performance fiberløsninger og ønsker at være den foretrukne leverandør af bæredygtige high performance fiberløsninger til udvalgte kunder.

Roblon udvikler og producerer fiberbaserede styrkeelement materialer, som anvendes til forstærkningsmæssige formål i industrier som telekommunikation og energisektoren. Koncernens produkter anvendes som regel som en væsentlig del af kundens slutprodukt. Udviklingen af Roblons produkter sker i et tæt samarbejde med koncernens nøglekunder, og med fokus på at leve op til kundernes høje krav til kvalitet, levetid og sikkerhed.

I modellen på denne side fremgår Roblons værdikædebetraktning. Koncernens leverandører og kunder er hovedsageligt store globale aktører. Roblon bliver på kundesiden løbende mødt med CSR relaterede krav, som koncernen adresserer.



Ressourcer

Medarbejdere

Ca. 300 medarbejdere med specifik branche/fagerfaring og et værdisæt med fokus på innovation og kvalitet

Teknologi og procesviden

+65 års erfaring med forædling af high performance fibers og udvikling af teknologi-, produktionsudstyr samt procesviden

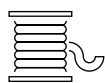
Vidensnetværk

Værdiskabende samarbejder med universiteter og nøgleleverandører i forhold til sikring af innovation og konkurrencedygtighed

Kerneforretning

High performance fiberløsninger

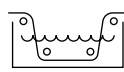
1. Råmaterialer



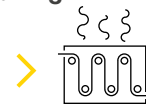
Aramid / Glasfiber / Polyester / Kulfiber



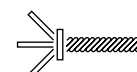
2. Forarbejdning



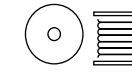
Coating



Tørring



Ekstrudering

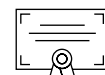


Opspoling

3. Dokumentation og forsendelse



Test



Certifikater



Forsendelse

Kundesegmenter



Fiber Optic Cables

Roblon leverer en bred produktpalette til producenter af fiberoptiske kabler til telekommunikation



Wire & Cables

Roblons styrkeelementer er anvendelige i flere forskellige Wire & Cable designs. Endvidere udbydes twisting services for yarn-manufactures m.fl.



Offshore Oil /Gas

Roblons coatede fiberprodukter, herunder tapes, straps og reb anvendes i forbindelse med udvinding og produktion af oil/gas, offshore



Energy

Kunder i energisektoren erstatter i stigende grad traditionel stålarmering med bæredygtige fiberløsninger

Værdiskabelse

Roblon vil være den foretrukne samarbejdspartner og ønsker at skabe vedvarende værdi for vores interessenter.

Kunder

Vi er en troværdig, innovativ og værdiskabende samarbejdspartner til kunder, der efterspørger den højeste kvalitet, levetid og sikkerhed

Miljø og lokalsamfund

Med øget miljøsyn og brug af risikovurderinger fremstiller vi produkter og støtter udviklingen i det lokalsamfund, vi befinder os i

Medarbejdere

Vi er en spændende og udviklende arbejdsplads med fokus på høj trivsel og sunde værdier

Aktionærer

Vi sikrer et godt langsigtet afkast til vores aktionærer af investeringer i produktion, produkter og medarbejdere



CSR politik & ambition

Roblon anerkender det globale medansvar, koncernen har for at bidrage til en mere bæredygtig verden. Koncernen betragter således samfundsansvar som en naturlig del af koncernens forretningsprincipper og anerkender et ansvar for vores medarbejdere og det samfund, vi alle er en del af. 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 gennemføre tiltag, der bidrager til en bæredygtig værdiskabelse.

Roblon søger løbende nye partnerskaber og andre netværk, der forventes at kunne bidrage positivt til en bæredygtig værdiskabelse. Via disse partnerskaber og netværk får Roblon adgang til trends, den nyeste viden og redskaber, som bidrager til, at Roblon fortsat kan indfri krav og forventninger fra vores interessenter.

De nye lovpligtige rapporteringskrav for virksomheder og finansielle institutioner, som f.eks. EU Taksonomien & Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), samt den stigende fokus fra

koncernens kunder på den grønne og bæredygtige agenda stiller i endnu højere grad krav til koncernens nuværende og fremtidige CSR-arbejde.

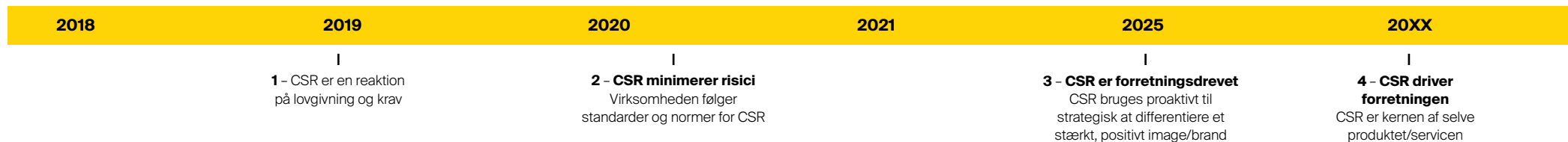
For at sikre at Roblon vil være i stand til at indfri eksisterende og kommende krav, har koncernen en klar CSR-ambition, der kan inddeles i 4 trin, som det fremgår af nedenstående oversigt.

De nye lovpligtige rapporteringskrav, herunder EU Taksonomien og Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vil, for Roblon, gælde fra den

regnskabsperiode, der starter den 1. november 2025. Disse ændringer vil være ekstraordinært ressourcekrævende og fastholde koncernens CSR-ambition mellem trin 2 og 3 frem mod 2025.

Koncernen vil sideløbende med arbejdet omkring de nye rapporteringskrav i trin 2 igangsætte indsatser og systemer, der bidrager til indfrielse af ambitionen i trin 3. Koncernen har allerede indledt flere indsatser i samarbejde med nøglekunder. Disse vil i endnu højere grad differentiere Roblon fra konkurrenterne på en positiv måde.

CSR-ambition





Arbejdet med kortlægning og igangsættelse af CSR relaterede systemer og rapportering er påbegyndt i Roblons nye produktionsenhed i Tjekkiet, som Roblon opkøbte og overtog i starten af januar 2022. Roblons tjekkiske produktionsenhed vil fuldt ud indgå i koncernens CSR-rapport fra næste år. Produktionsenheden i Tjekkiet er EcoVadis certificeret, så der findes allerede flere implementerede CSR systemer og rapportering.

Roblon er fortsat i proces med at tydeliggøre de langsigtede målsætninger og de initiativer, der knytter sig til Roblons ambition om at nedbringe koncernens CO₂ udledning. Koncernen forventer, at den langsigtede målsætning er klar i det kommende regnskabsår. Kortlægningen af koncernens CO₂ udledning foregår indledningsvis efter principperne i Greenhouse Gas Protocol, Scope 1 & 2, men vil med tiden også foregå efter principperne i Greenhouse Gas Protocol, Scope 3.



Roblon er bevidst om alle FN's 17 verdensmål, men har identificeret de indsatsområder, hvor koncernen aktivt mener, at der kan gøres den største forskel. Verdensmålene nr. 6, 7, 8, 12 og 17 er udvalgt på den baggrund.

Der er yderligere omtale af de FN verdensmål, som koncernen fokuserer på under afsnittet ”Roblons bidrag til indfrielse af FN's verdensmål”.

6 RENT VAND OG SANITET



Sikre at alle har adgang til vand og sanitet, og at dette forvaltes bæredygtigt.

7 BÆREDYGTIG ENERGI



Sikre at alle har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris.

8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



Fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer.

17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



Styrk det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og øg midlerne til at nå målene.



Organisering & ledelse

Koncernen har etableret en CSR-organisation bestående af en styregruppe, som er forankret i direktionen. Roblons direktion har det overordnede ansvar for CSR-politikken, de underliggende politikker samt strategien. CSR-styregruppen, bestående af CFO, Group HR & Communications Manager og Group HSEQ & Sustainability Manager, følger op på CSR strategien, driver det strategiske CSR arbejde i praksis og sikrer fremdrift i initiativerne. De enkelte produktionsenheder (driften) har ansvaret for at sikre fremdrift i de lokale initiativer og rapporterer tilbage til CSR-organisationen. CSR-organisationen arbejder for synlighed og benchmarking på tværs af koncernen ved hjælp af fælles systemer, rapportering og "best practice" principper.

CSR-organisationens ansvar er desuden at få gennemført risikovurderinger, som identificerer risici og igangsætte initiativer og systemer, der sikrer, at der ikke forekommer ulovlig eller uetisk adfærd i Roblon-koncernen, som kan skade Roblons forretning eller omdømme. Roblon har bl.a. indført en whistleblowerordning, der gør det muligt for medarbejdere, tidligere medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, aktionærer og andre interessenter at indberette mistanke om ulovlig eller

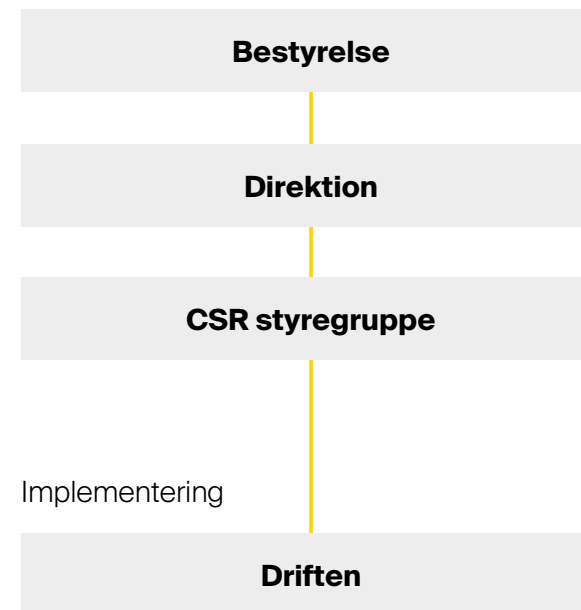
uetisk adfærd i Roblon koncernen. Yderligere omtale af Koncernens whistleblowerordning findes i afsnittet "Antikorruption & bestikkelse".

Koncernens interne Code of Conduct procedure i form af politikker og lokale personalehåndbøger sikrer, at den enkelte medarbejder kender de interne spilleregler og retningslinjer. Roblon vil i det kommende regnskabsår gennemføre en opdatering af koncernens Code of Conduct, der kan supplere de lokale personalehåndbøger, og i endnu højere grad fremhæve CSR-systemet og dens CSR-politikker.

Koncernens Code of Conduct for leverandører har til formål at sikre, at Roblon ikke direkte eller indirekte bliver involveret i ulovlig eller uetisk adfærd i Roblons leverandørkæde, som kan skade Roblons forretning eller omdømme. Yderligere omtale af koncernens Code of Conduct for leverandører findes i afsnittet "Antikorruption & bestikkelse".

CSR Governance

Beslutninger



Implementering



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.

Roblon har en ligelig fordeling af kvinder og mænd i bestyrelsen opgjort efter Erhvervsstyrelsens definitioner.

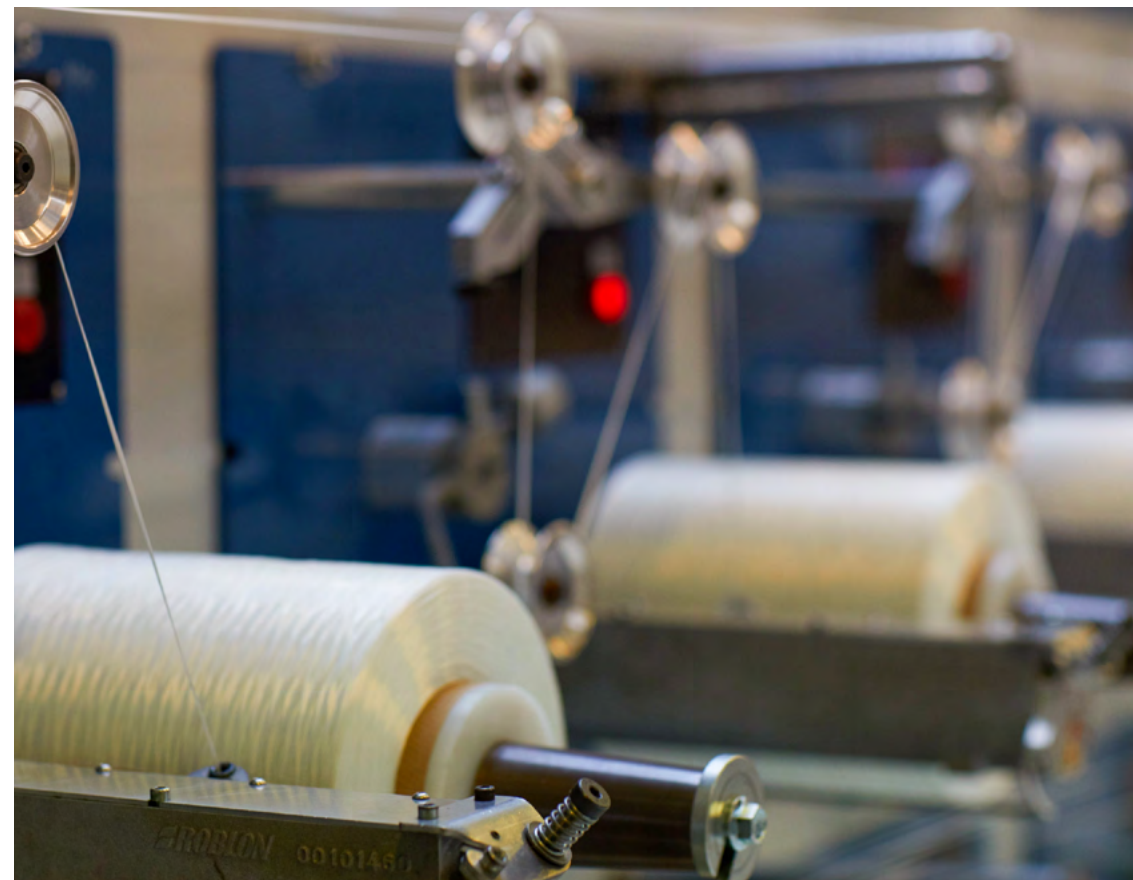
Koncernens mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen henholdsvis i den øvrige ledelse er 50%. Den 31.10.2022 består bestyrelsen af 1 kvinde og 3 mænd – altså en andel på 25 %. På samme dato består den øvrige ledelse af 5 kvinder og 20 mænd – en andel for det underrepræsenterede køn på 20%. Det 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:

- Det tilstræbes, at der som minimum er en af hvert køn blandt de sidste tre kandidater i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.
- I forbindelse med interne forfremmelser til lederstillinger tilstræbes at minimum 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.





Redegørelse for politik for dataetik

Som virksomhed har Roblon et ansvar for håndtering af den data, som virksomheden internt modtager, registrerer, behandler og opbevarer vedrørende medarbejdere, kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere.

I 2021/22 supplerede Roblon koncernens eksisterende databeskyttelsesindsats med etableringen af en politik for dataetik. Denne politik har til formål at sikre fokus på, at al data bliver behandlet på en etisk forsvarlig måde.

Politikken for dataetik kan ikke stå alene, men skal ses som et supplement til lokale love og retningslinjer, samt de allerede etablerede persondata- og IT-Sikkerhedspolitikker.

Roblon behandler primært data i forbindelse med HR, kundeinteraktion og leverandørkontakt. Det kontrolleres, at data indsamles til konkrete og legitime formål og behandles på lovlig og fair vis, herunder at behandlingen kun omfatter data, der er nødvendige for at opfylde formålet med behandlingen. Samtidig bestræber koncernen sig på at sikre, at

de indsamlede data til enhver tid er tilstrækkelige, relevante og korrekte. Dataansvarlige medarbejdere sikrer, at persondata ikke opbevares længere end nødvendigt, at behandling sker med respekt for den pågældende persons privatliv, samt at opbevaret data beskyttes mod uretmæssig ødelæggelse, ændring eller offentliggørelse. Roblon indgår databehandleraftaler med tredjeparter og sælger ikke data.

Alle relevante ansatte modtager træning i sikker, lovlig og etisk databehandling. Dette sker både ved tilkøb af eksterne træningskurser, samt interne oplysningskampagner.

Enhver overtrædelse af politikken for dataetik eller koncernens interne procedurer kan indberettes af medarbejderne gennem Roblons whistleblowerordning. Der var ingen indberetninger i 2021/22.

Politikken for dataetik godkendes årligt af bestyrelsen.

 **Roblons politik for dataetik**
roblon.com/dataetik-2022



Miljø & klima

Politik

Roblon er en miljøbevidst koncern, 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 ressourcetilførsel 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.

Roblon gennemfører periodisk opfølgning på emissionerne fra produktionen for at sikre overensstemmelse med miljøgodkendelser og sikre, at produktionen ikke påvirker 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 Roblon løbende udviklingen af nye teknologier inden for materialer og processer, der kan bidrage til forebyggelse og reduktion af den eksterne miljøbelastning herunder koncernens energiforbrug.

Koncernens procedure for rapportering af miljøtal sikrer benchmarking og vidensdeling mellem de forskellige produktionssteder.

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

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

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

Det er koncernens fremtidige ambition, at der ved design og fremstilling af nye produkter i endnu højere grad tages aktiv stilling til valget af bæredygtige materialer.

Koncernen vil i det kommende år undersøge mulighederne for at arbejde med biodiversitet på Roblons lokationer.

Resultater og tiltag

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

Der har i regnskabsårets løb være igangsat flere aktiviteter og arbejdsgrupper, som har sikret reduceret spild fra flere produktionsprocesser.

I samarbejde med bl.a. en af Nordens største genvindingsvirksomheder har produktionenheden i Danmark fokus på at øge genbrugsraten og finde flere affaldsfraktioner, der kan genbruges. Der har især været fokus på at finde aftagere til de fraktioner, der på nuværende tidspunkt går til deponering. Dette arbejde har desværre vist sig at være en udfordring,





og det har ikke været muligt at finde aftagere af disse fraktioner. Koncernen vil sammen med nuværende og mulige nye samarbejdspartnere følge den teknologiske udvikling nøje og fortsætte dette arbejde i de kommende år.

I 2021/22 udgjorde omtalte affaldsfraktioner til deponering en større andel af de samlede affaldsfraktioner end tidligere, hvilket har påvirket genbrugsraten i Danmark negativt. Den samlede affaldsmængde i den danske produktionsenhed er faldet med 38 %. Dette skyldes især et projekt med indkøb af optimerede råglasspolelængder, der har reduceret restspildet i flere af produktvarianterne. Projektet har reduceret affaldsfraktionen fra denne type materiale-spild med 49 %.

Genbrugsraten er meget lav i koncernens amerikanske produktionsenhed i Granite Falls i North Carolina. Der er store udfordringer med at finde flere genbrugsmuligheder af produktionsenhedens affaldsfraktioner samt finde muligheder for at indgå partnerskaber, der kan øge muligheden for en rentabel forretning for flere aftagere. Dette arbejde fortsættes det kommende regnskabsår.

Koncernens fremtidige fokus for reduktion af miljøbelastningen fra elektricitet ligger fortsat på produktionsudstyr med de mest energikrævende produktionsprocesser, samt energi brugt til luftudskiftning og opvarmning.

Der er i årets løb lavet energiscreening på processer i den danske produktionsenhed, der har kortlagt flere energioptimeringsmuligheder. Der er søgt tilskud til flere af disse optimeringsmuligheder fra tilskudsordningen under Energistyrelsen.

Koncernen har investeret i udvikling af en ny el-baseret procesteknologi, som vil reducere brugen af fossile brændstoffer (naturgas) i koncernens produktion væsentligt.



Sociale- og medarbejderforhold

Politik

Som et led i indfrielsen af Roblons 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.

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

I Roblon arbejdes for en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø. Koncernen er 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 skal ligeledes afspejles i medarbejdernes relation til hinanden.

Det forventes, at alle i virksomheden efterlever vores etiske normer og understøtter en stærk kultur:

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

Risici

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

Via den aktive personalestrategi, hvor der f.eks. følges op på sygefravær, trivsel og kompetencer,



8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING





monitoreres risici i forbindelse med Roblons medarbejdere, så aktiviteter for at imødegå evt. risici kan iværksættes på rette tid og sted.

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 udbreedes 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 den enkelte medarbejders, afdelingens og den samlede trivsel i Roblon DK. Tilsvarende er implementering af måling på medarbejdertrivsel igangsat i koncernens amerikanske selskab i efteråret 2022.

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.

Der er i Roblon implementeret en selvstændig mangfoldighedspolitik med det formål at skitsere rammerne og principperne for Roblons syn på og inddragelse af mangfoldighed i vores drift og udvikling.

Hos Roblon tolereres ingen form for mobning og chikane herunder sexismen. 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.

Via løbende 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 nærved-ulykker samt observationer og forbedringsforslag. Dette 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.

Resultater og tiltag

Trivselsundersøgelsen er i sin nuværende form inde i sit 5. år i Roblon DK. Der gennemføres 12 pulsmålinger i løbet af regnskabsåret, og der svares på en skala fra 1-5 (jo højere score jo bedre trivsel). Der er i regnskabsåret 2021/22 tale om et fald i svarprocenten til 72 % mod et 70 % mål. Der må fortsat siges at være tale om en solid svarprocent, der ligger over vores mål, og fortsat giver et godt udgangspunkt for kontinuerligt at arbejde med trivslen. Gennemsnitsscoren er faldet en smule til 4 mod et mål om en 3,8 score. Set i lyset af et år med fortsat håndtering af COVID-19 og forandringer i organisationen, f.eks. udflytning af dele af produktionen fra

Danmark til Tjekkiet, må resultatet siges at være tilfredsstillende. Der har året igennem været fokus på støtte og sparring til lederne i forbindelse med opfølgning på trivsel i en proces med forandringer i deres respektive afdelinger. Der vil også i det kommende år være stor fokus på dette med særlig fokus på, at få trivselsundersøgelsen implementeret i hverdagen i det amerikanske datterselskab.

Måling på medarbejdertrivsel vil i 2022/23 således også inkludere det amerikanske selskab. Implementering af systemet er igangsat. Ambitionen er, at der i løbet af 2023 udarbejdes en plan for, hvornår trivselsundersøgelsen skal udrulles til det tjekkiske selskab.

Første del af året afstedkom fortsat skærpet fokus på medarbejdertrivsel under helt særlige omstændigheder grundet COVID-19. Der er i hele perioden brugt ekstra ressourcer på at sikre kontinuerlig information og kommunikation om tiltag og retningslinjer internt i koncernen. Udgangspunktet har været at følge de lokale sundhedsmyndigheders anbefalinger. Tiltag er løbende tilpasset til den lokale status på COVID-19. På baggrund af de forrige års udfordringer vedr. COVID-19 er koncernen klar til med kort varsel at genoptage eventuelle nødvendige restriktioner,



retningslinjer og andet, der kan sikre medarbejdernes sikkerhed og virksomhedens drift.

Opsamling af uddannelsesbehov og -ønsker sker systematisk og bidrager til et styrket grundlag for strategisk kompetenceudvikling i Roblon DK. I USA arbejdes der på at implementere systematisk og løbende uddannelse og træning af nuværende og nye medarbejdere med fokus på at sikre produktivitet og kvalitet i alle processer. Koncernen har i 2021/22

kørt flere kampagner 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.





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, hvis 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 indflydelse på overholdelse af menneskerettighederne, men også 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 medarbejders 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) samt dataetiske 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 korrupsion og bestikkelse.

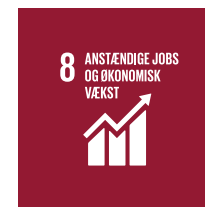
Koncernen sikrer, at persondata om medarbejdere, kunder og øvrige forretningsforbindelser behandles på en måde, der opfylder lovgivningens krav til privatlivets beskyttelse og persondatabeskyttelse. Heri indgår sikkerhedsmæssige foranstaltninger, der beskytter mod misbrug, læk og ødelæggelse af persondata. Som et supplement til de allerede etablerede persondata- og IT-sikkerhedspolitikker samt lokale love og retningslinjer er der udarbejdet en

politik for dataetik. Redegørelse for politik for dataetik er omtalt på side 10.

Resultater og tiltag

Roblon har i 2021/22 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i eller oplevet brud på menneskerettigheder i koncernen eller i vores leverandørkæde.

Roblon vil i regnskabsåret 2022/23 fortsat have fokus på at forbedre det forebyggende system, der skal sikre overholdelse af menneskerettigheder i hele koncernens leverandørkæde. Som et eksempel på en forbedring af det forebyggende system vil Roblon i endnu højere grad tydeliggøre sin kortlægning af de risici, der potentielt kan have negativ indflydelse på menneskerettighederne. Dette vil danne grundlag for de fremtidige forebyggende tiltag og due diligence processer.





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 interne kontrolsystem tilsikrer, at der ikke sker misbrug af tildelte fordele, midler samt rettigheder.

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

Elementer i Roblons leverandør 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 afdækkes relevante risikofaktorer i kundeforholdet.

Aktiviteter

Koncernens interne finanskontroller sikrer, at de interne processer løbende overvåges.

Interne kontroller er bl.a. indlagt i Roblons ERP-system som bl.a. adgangsrettigheder, workflow godkendelser samt opsatte rapporter. Der er interne kontroller på budgetter, udgiftsposter og udlæg. Dette reducerer muligheden for misbrug af bl.a. repræsentationsmidler samt for afholdelse af private omkostninger eller modtagelse/tildeling af fordele på et ikke objektivt grundlag (nepotisme).

Koncernens whistleblowerordning gør det muligt for medarbejdere, tidligere medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, aktionærer og andre interessenter at indberette mistanke om ulovlig eller uetisk adfærd i Roblon-koncernen. Dette kunne f.eks. omhandle: mistanke om økonomisk kriminalitet, bestikkelse, korruption, overtrædelse af konkurrence Lovgivning eller miljø og klimamæssige lovkra, diskrimination, mobning, trusler eller sexism.

Resultater og tiltag

Whistleblowerordningen er tilgængelig via Roblons hjemmeside. Der har ikke været indberetninger til ordningen i løbet af regnskabsåret.

Roblon har i regnskabsåret 2021/22 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i korruption eller bestikkelse i koncernen eller i leverandørkæden.

Ca. 91 % af alle koncernens leverandører har skriftligt eller på anden måde tilsluttet sig Roblons Code of Conduct for leverandører eller har tilsvarende systemer implementeret.






Roblon vil i regnskabsåret 2022/23 fortsat have fokus på at hæve antallet af leverandører, der tilslutter sig Roblons Code of Conduct for leverandører. Roblon vil ligeledes i 2022/23 forbedre den risikovurdering, der danner grundlag for fremtidige forebyggende tiltag og due diligence processer. Disse tiltag og processer skal modvirke, at der kan forekomme korruption eller bestikkelse i koncernen og dens leverandørkæde.



Roblons bidrag til indfrielse af FN's verdensmål

Den enkelte medarbejder er vigtig for, at Roblon når sine målsætninger om at bidrage til en mere bæredygtig verden og opfyldelse af de udvalgte verdensmål. Derfor gennemfører Roblon løbende oplysningskampagner og uddannelsesforløb omkring de målrettede initiativer og aktiviteter.

Flere af Roblons leverandører kommunikerer allerede deres bidrag til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål. I Roblons Code of Conduct har koncernen tydeliggjort over for alle leverandører, at koncernen forventer, at de starter deres egen bæredygtighedsrejse.

Verdensmål	Delmål	Roblons initiativer og aktiviteter	Nøgletal i rapport	
6 RENT VAND OG SANNEET 	6.3	Brugen af kemikalier og råvarer styres ved risikovurdering og præventive handlingsplaner, der sikrer, at selskabet ikke påvirker lokalmiljøet negativt.	<ul style="list-style-type: none"> • Ekstraordinære miljøtilfælde [#] • Meget kritiske miljøtilfælde [#] • Kritiske miljøtilfælde [#] 	
	6.4			Vandforbrugseffektiviteten øges og forbruget reduceres.
7 BÆREDYGTIG ENERGI 	7.3	Energieffektiviteten øges og energiforbruget reduceres. CO ₂ e udledning kortlægges og udledningen reduceres.	<ul style="list-style-type: none"> • Elektricitet forbrug [kwh] • Elektricitet forbrug/producerede materiale [kwh/kg] • Naturgas forbrug [m³] • Naturgas forbrug/producerede materiale [m³/kg] 	
8 ANSTØRNDE ARBEJDS OG ØKONOMISK VÆKST 	8.7	Klar og kommunikerbar menneskerettighedspolitik og handlingsplaner, der sikrer effektive foranstaltninger for at udrydde tvangsarbejde, moderne slaveri og børnearbejde i hele Roblons forsyningskæde.	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdertilfredshed [%] • Svarprocent - medarbejdertilfredshed [%] • Fatale ulykker [#] • Alvorlige ulykker [#] • Mindre ulykker [#] • Små/overbelastningsskader [#] • Nærved-ulykker [#] • Observationer [#] 	
	8.8			Overholdelse af arbejdstagerrettigheder og forbedring af arbejdsmiljøet for samtlige medarbejdere og andre, der arbejder på vegne af Roblon.
12 ANSVARLIGT FORBRUG DE PRODUKTER 	12.4	Risikovurdering og præventive handlingsplaner der sikrer korrekt håndtering af farligt affald samt fokus på kemikaliesubstitution.	<ul style="list-style-type: none"> • Ekstraordinære miljøtilfælde [#] • Meget kritiske miljøtilfælde [#] • Kritiske miljøtilfælde [#] 	
	12.5			Affaldsgenereringen reduceres og genbrugsraten øges.
	12.6			Åben og tydelig rapportering af koncernens bæredygtighedsinitiativer og indsats/fokusområder.
17 PARTNERSKABER FOR HÅNDLING 	17.6	Roblons strategi er fokuseret på udvikling og salg af fiberbaserede styrkeelementer til den fiberoptiske kabelindustri.	<ul style="list-style-type: none"> • Affaldsfraktioner - Genbrug [%] 	
	17.8			
	17.16			Roblon søger løbende nye Shared Value partnerskaber og andre netværk, der forventes at kunne bidrage positivt til en bæredygtig værdiskabelse. Roblons kunder har i stigende grad fokus på, at de produkter, de køber, er produceret under bæredygtige forhold i hele leverandørkæden. Via disse partnerskaber og netværk får Roblon adgang til trends, den nyeste viden og redskaber, som bidrager til at Roblon fortsat kan indfri krav og forventninger fra vores interessenter.
	17.17			



Nøgletals- oversigt



Nøgletalsoversigt

	Enhed	Mål	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Environment - Miljødata							
Roblon A/S							
Ekstraordinære miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	0
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	0
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0	0
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	≥80	66	73	76	67	80
Elektricitet forbrug	kWh	-	2.059.101	2.190.279	2.211.735	2.326.304	1.981.921
Elektricitet forbrug/producerede materiale	kWh/kg	-1%	0,86	0,77	0,9	0,87	0,76
Naturgas forbrug	m3	-	114.056	108.833	96.983	105.042	132.046
Naturgas forbrug/producerede materiale	m3/kg	-1%	0,047	0,038	0,041	0,041	0,057
Vand forbrug	m3	-	1153	974	1031	858	575
Roblon US Inc.							
Ekstraordinære miljøtilfælde	#	0	0	0	0	-	-
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	0	0	-	-
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	0	0	-	-
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	-	9	15	9	-	-
Elektricitet forbrug	kWh	-	4.545.120	4.870.080	5.016.960	-	-
Elektricitet forbrug/producerede materiale	kWh/kg	-	1,46	1,45	1,85	-	-
Naturgas forbrug	m3	-	355.512	351.681	371.703	-	-
Naturgas forbrug/producerede materiale	m3/kg	-	0,12	0,10	0,14	-	-
Vand forbrug	m3	-	1.627	1.632	1.159	-	-



Nøgletalsoversigt

	Enhed	Mål	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Social - Sociale data							
Roblon Koncern							
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	-	279	191	174	171	96
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	50	25	25	25	25	25
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	%	50	20	20	20	17	15
Roblon A/S							
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	-	100	102	100	104	94
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	70	72	81	66	69	74
Fatale ulykker	#	0	0	0	0	0	0
Alvorlige ulykker	#	0	3	0	1	0	1
Mindre ulykker	#	0	1	2	1	5	2
Små/overbelastningsskader	#	0	3	4	8	1	2
Nærved ulykker	#	0	0	7	1	3	3
Observationer (forebyggende)	#	250	94	254	260	218	102
Roblon US Inc.							
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	-	92	89	74	67	2
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	-	-	-	-	-	-
Fatale ulykker	#	0	0	0	0	0	-
Alvorlige ulykker	#	0	0	0	0	0	-
Mindre ulykker	#	0	1	1	0	0	-
Små/overbelastningsskader	#	0	1	2	1	2	-
Nærved ulykker	#	0	12	6	3	3	-
Observationer (forebyggende)	#	168	199	201	185	282	-
Vamafil, spol.s.r.o							
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	-	87	-	-	-	-



Nøgletalsoversigt

Nøgletalsdefinitioner og beregningsformler

	Definition	Enhed
Environment - Miljødata		
Ekstraordinære miljøtilfælde	Ekstrem kritiske konsekvenser f.eks: - Lukning af fabrik, - Uoprettelig skade på det eksterne miljø (f.eks. Planter, vand, organismer i vand, land)	#
Meget kritiske miljøtilfælde	Kritiske konsekvenser f.eks: - Risiko for tab af miljøgodkendelse, - Meget negativ påvirkning af de lokale omgivelser inkl. nærmeste beboelse - Langtids skade på det eksterne miljø med risiko for uoprettelig skade	#
Kritiske miljøtilfælde	Vigtige eller kritiske konsekvenser f.eks: - Gentagende klager fra naboer - Sundhedseffekt eller risiko for sundhedseffekt på omgivelser - Korttidskade på det eksterne miljø. F.eks. Udslip påvirker dyreliv.	#
Affaldsfraktioner - Genbrug	Antal affaldsfraktioner sendt til genbrug / totale antal affaldsfraktioner*100	%
Elektricitet forbrug	Elektricitetforbrug ifølge opgørelse fra forsyningssselskab	kWh
Elektricitet forbrug/ producerede volume	Elektricitetforbrug ifølge opgørelse fra forsyningssselskab / Producerede volume	kWh/kg
Naturgas forbrug	Naturgas forbrug ifølge opgørelse fra forsyningssselskab	m ³
Naturgas forbrug/ producerede volume	Naturgas forbrug ifølge opgørelse fra forsyningssselskab / Producerede volume	m ³ /kg
Vandforbrug	Vandforbrug ifølge opgørelse fra forsyningssselskab	m ³

	Definition	Enhed
Social - Sociale data		
Gennemsnitligt antal fuldtids-ansatte medarbejdere	Samlede indbetaling til ATP/ ATP-satsen for en fuldtidsmedarbejder	#
Medarbejdertilfredshed	Der svares på en skala fra 1-5 (jo højere score jo bedre trivsel)	Score
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	Den andel af medarbejderne, der svarer på månedens tema/spørgsmål.	%
Fatale ulykker	Med dødelig udgang, amputationer, mistet førlighed	#
Alvorlige ulykker	Uarbejdsdygtig mindst 21 dage	#
Mindre ulykker	Uarbejdsdygtig >1-20 dage	#
Små/overbelastningsskader	Uden fravær 0-1 dage	#
Nærved ulykker	Nærved-ulykker er ulykker, der var ved at ske; en pludselig hændelse, der kunne have medført personskade, men ikke gjorde det.	#
Observationer (forebyggende)	Situationer/ hændelser, som kunne være blevet til nærved-ulykker eller ulykker	#
Governance - Ledelsesdata		
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af det underrepræsenterede køn	%
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Andel af det underrepræsenterede køn	%



Roblon A/S

Nordhavnsvej 1
DK-9900 Frederikshavn
Denmark
CVR no. 57 06 85 15

Roblon.com

Roblon
WITH EVERY FIBER