

CSR-rapport

2022/23

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2022/23, jf. årsregnskabslovens § 99 a, b, d og § 107 d. Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Roblon A/S' årsrapport for 2022/23.

Indholdsfortegnelse

- | | | | |
|-----------|--|-----------|--|
| 03 | Om Roblon-koncernen | 14 | Miljø & klima |
| 05 | CSR-politik | 16 | Sociale- og medarbejderforhold |
| 06 | ESG-ambition 2030 | 19 | Menneskerettigheder |
| 08 | Organisation & ledelse | 20 | Antikorruption & bestikkelse |
| 09 | Nye EU-krav til rapportering om bæredygtighed | 21 | Roblons bidrag til indfrielse af FN's verdensmål |
| 10 | Globale miljøoplysningssystemer og vurderinger af virksomheders bæredygtighed | 22 | Nøgletalsoversigt |
| 11 | Redegørelse for mangfoldighedspolitik og den kønsmæssige sammensætning af ledelsen | | |
| 12 | Redegørelse for politik for dataetik | | |



Om Roblon- koncernen

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

→ roblon.com

Koncernen har over årene etableret sig som et stærkt og anerkendt brand og har udviklet forretningen fra at være producent af tovværk og tovværksmaskiner til i dag at have fuld fokus på fiberbaserede forstærknings- og styrkelementløsninger, som indgår i slutprodukter inden for telekommunikation, olie og gas offshore og energitransmission (vindenergi, elektrificering og grøn omstilling via undersøiske kabler) og andre industrier.

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

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

Forretningsmodel

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

Roblon udvikler, producerer og sælger 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 lever op til kundernes høje krav til kvalitet, levetid og sikkerhed.

I modellen på denne side fremgår Roblons værdikædebetragtning. Koncernens leverandører og kunder er hovedsageligt store globale aktører.



Ressourcer

Medarbejdere

281 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

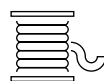
Vidensnetværk

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

Kerneforretning

High performance fiberløsninger

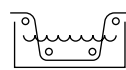
1. Råmaterialer



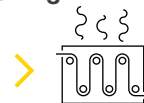
Aramid / Glasfiber / Polyester / Kulfiber



2. Forarbejdning



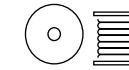
Coating



Tørring



Ekstrudering

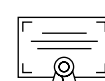


Opspoling

3. Dokumentation og forsendelse



Test



Certifikater



Forsendelse

Kundesegmenter



Fiber Optic Cables

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



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 stålarmring med fiberløsninger



Wire & Cables

Roblon udbyder twisting services for en række kunder

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 miljøhensyn og brug af risikovurderinger fremstiller vi produkter og støtter udviklingen i det lokalsamfund, vi befinder os i

Medarbejdere

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

Aktionærer

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

CSR-politik

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 forretning 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 indgår endvidere i relevante partnerskaber og andre netværk. Herigennem får Roblon adgang til trends, den nyeste viden og redskaber, som bidrager til, at Roblon fortsat kan indfri krav og forventninger fra vores interessenter.

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

Roblon er bevidst om FN's 17 verdensmål, men har valgt at fokusere sine indsatser indenfor nedenstående fem verdensmål. Her vurderes det, at Roblon kan gøre den største forskel.

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.



ESG-ambition

Roblon har i 2022/23 fastlagt en ESG-ambition, som frem mod 2030 skal sikre styring af koncernens ESG-påvirkninger, initiativer og målsætninger. År for år vil koncernen øge de ESG-relaterede indsatser og investeringer og derigennem medvirke til at koncernens mål for bæredygtighed indfries.

E Environment

Vi vil udføre ansvarlig produktion og procesoptimering, der baner vejen for en dekarbonisering.

- GHG scope 1 & 2 emissioner reduceres med 38 % fra basisåret.
- Fastsætte baseline og 2030 målsætning for GHG scope 3 senest i 2025.
- Samlede affaldsmængder fra produktionsprocesser reduceres med 50 % fra basisåret.

S Social

Vi vil sikre, at vores medarbejdere trives ved at sørge for en sikker, inspirerende og engagerende arbejdsplads.

- Opnå en Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) under 6 uden fatale eller alvorlige ulykker.
- Opnå en høj medarbejdertilfredshedsscore.
- Styrke mangfoldighed og inklusions tankegang.

G Governance

Vi vil drive forretning baseret på ansvarlig forretningspraksis og langsigtede partnerskaber.

- Etablering af system for cirkulær produktudvikling.
- Forbedre procedurer for selskabsledelse.
- Styrkelse af koncernens bæredygtighedsrapportering og tilpasning til taksonomien.

Roblon har gennem flere år arbejdet med flere dele af indholdet i ESG-ambitionen. Etableringen af ESG-ambitionen 2030 skal blandt andet ses på baggrund af koncernens forberedende arbejde med de skærpede krav fra EU's direktiv for bæredygtighedsrapportering (CSRD)¹.

Roblons ambition omkring en halvering af de samlede affaldsmængder fra produktionsprocesserne i 2030 er meget ambitiøs, men er i tråd med det fokus koncernen har haft på at optimere teknologien i produktionsprocesserne de seneste år. Realisering af målet om en halvering af de samlede affaldsmængder vil stille store krav til det forebyggende system.

Koncernen anvender emissionsberegningmetoden fra den internationalt anerkendte standard "Greenhouse Gas Protocol" (GHG), og baseline er sat ved brug af den markedsbaserede metode. Roblons 2030 målsætning for emissioner som er defineret ved GHG-protokollens scope 1 og 2, er udregnet ved brug af modellen "Science-based Target Setting Tool" fra Science-Based Targets Initiative.

Roblon har også defineret en målsætning om GHG "net zero" emission i 2050.

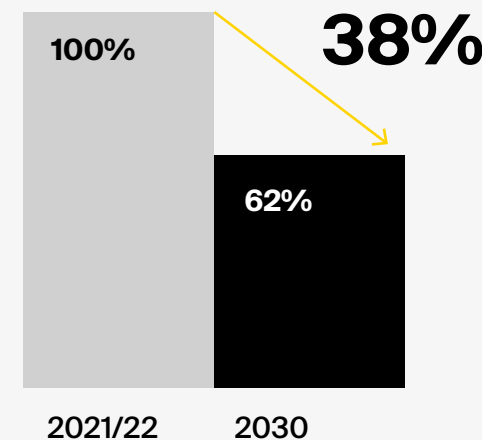
Roblons basisår for de definerede målsætninger, er regnskabsåret 2021/22.

Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) er et nyt nøgletal der introduceres i Roblon. Definitionen på "fatale" & "alvorlige ulykker" findes i afsnittet "Nøgletalsoversigt" under punktet "nøgletalsdefinitioner & beregningsformler".

Markeds- og myndighedskrav i relation til den grønne og bæredygtige agenda stiller i endnu højere grad krav til koncernens nuværende og fremtidige CSR-arbejde. 2030 ambitionen og de tilhørende initiativer vil være en bidragende faktor til, at Roblon vil være i stand til at indfri disse krav samt de nye lovpligtige rapporteringskrav for virksomheder og finansielle institutioner, som f.eks. EU Taksonomien & Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

1. Corporate Sustainability Reporting Directive, se yderligere information herom på hjemmesiden: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en.

GHG Scope 1 og 2 emissioner



0
emission



Mål
2050

Roblon har også defineret en målsætning om GHG "net zero" emission i 2050.

Organisation & ledelse

Koncernen har etableret en CSR-organisation bestående af en styregruppe, som er forankret i direktionen.

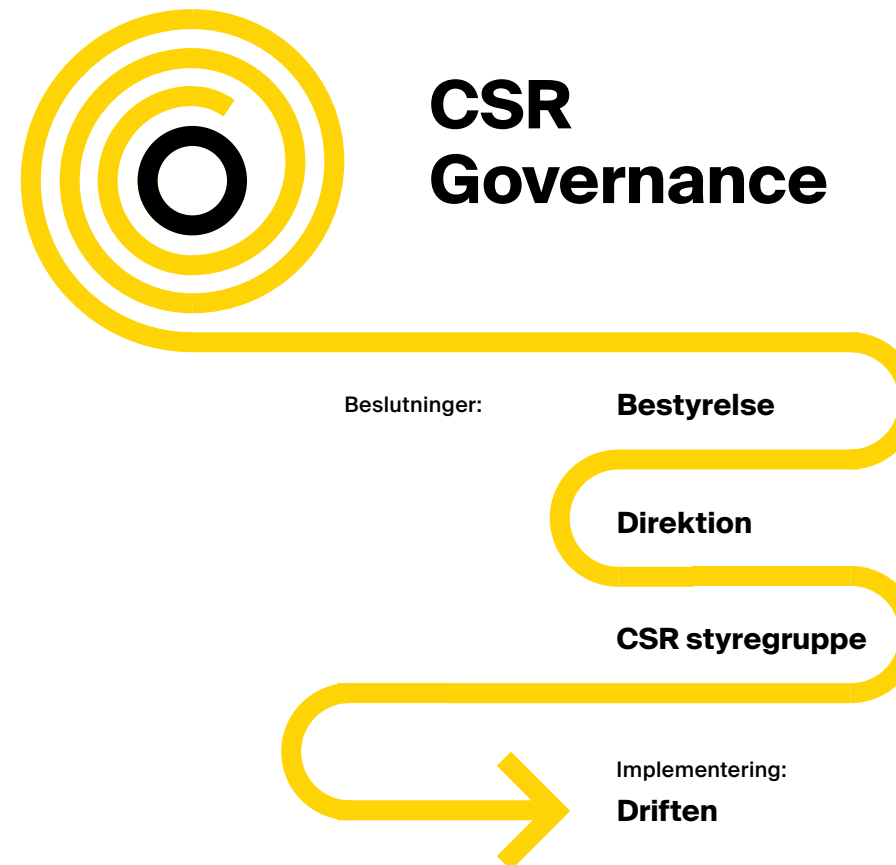
Roblons direktion har det overordnede ansvar for CSR-politikken, ESG-ambitionen og de underliggende politikker samt strategien. CSR-styregruppen, bestående af CFO, Group HR & Communications Manager og Group HSEQ & Sustainability Manager, følger op på CSR-strategien, driver det strategiske arbejde i praksis, og sikrer fremdrift i CSR- og ESG-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 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-procedurer 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 skal 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".



Nye EU-krav til rapportering om bæredygtighed



De nye lovpligtige rapporteringskrav i EU's direktiv for bæredygtighedsrapportering (CSRD) og EU Taksonomien forventes for nuværende tidligst at træde i kraft for Roblon fra den regnskabsperiode, der starter den 1. november 2025 (regnskabsåret 2025/26).

Koncernen har udarbejdet en overordnet "Roadmap" for CSRD og EU-taksonomien, der skal sikre overblik over tidslinjen for implementeringen af de to rapporteringssystemer.

Roblon er i gang med at udarbejde den dobbelte væsentlighedsanalyse, der skal danne grundlag for den fremtidige ramme for bæredygtighedsrapportering, herunder implementering af krav fra ESRS²-standarderne i CSRD'en. Herefter udarbejdes den mere detaljerede ESRS gabanalyse for at identificere eventuelt manglende politikker og systemer i de væsentlige og obligatoriske ESRS-standarder.

Når grundlaget for den fremtidige rapporteringsramme og gap-analyse er udarbejdet, vil der blive udarbejdet en detaljeret projektplan for implementeringen.

Der er, ud fra NACE-koder³, udført en indledende og overordnet screening af hvorvidt, Roblon er omfattet af EU's taksonomiforordning. Ud fra denne screening indikeres det, at Roblon ikke vil være omfattet af ordningen. Yderligere analyser vil dog være påkrævet for at kunne lave en endelig konklusion. Dette vil ske i løbet af regnskabsåret 2023/24.

Overordnet set forventes kravene fra ovennævnte to rapporteringssystemer at bidrage positivt til koncernens fremtidige bæredygtighedsarbejde.

² European Sustainability Reporting Standards.

³ En NACE-kode er EU's brancheklassifikation.

Globale miljøoplysningsystemer og vurderinger af virksomheders bæredygtighed

Som det fremgår af Roblons ESG-ambition, indgår koncernen i langsigtede partnerskaber og andre netværk, der kan bidrage positivt til arbejdet med bæredygtighed.

EcoVadis

EcoVadis er en af verdens mest betroede og kendte udbydere af bæredygtigheds-vurderinger for virksomheder. Herigennem har Roblon mulighed for at overvåge koncernens egne samt leverandørers fremskridt og dele EcoVadis bæredygtighedsprofil for koncernen med Roblons kunder og andre interessenter.

Koncernens EcoVadis Scorecard er færdiggjort og offentliggjort på EcoVadis-plattformen.

Roblon har opnået en score på 59/100 og denne præstation placerer Roblon blandt top 25 procent af de virksomheder, der vurderes af EcoVadis.

→ **EcoVadis**
<https://ecovadis.com/>

CDP

CDP er en non-profit velgørenhedsorganisation, som vurderer virksomheders og organisationers bæredygtighed. CDP's scoringsmetode er i fuld overensstemmelse med taskforcen for klimarelaterede finansielle oplysninger (TCFD) og med større miljøstandarder og giver derfor et sammenligneligt datasæt om miljøoplysninger på tværs af virksomheder og industrier. Systemet giver en score fra D- til A. CDP-scoren giver et øjebliksbillede af virksomheders miljøpræstationer og viser kunder og andre interessenter, hvordan virksomheden er på vej mod at drive en virksomhed i overensstemmelse med blandt andet Parisaftalen 2015 om at begrænse den globale temperaturstigning til 1,5 grader.

→ **CDP**
<https://www.cdp.net/en>

Roblon har for andet år i træk rapporteret i CDP-systemet. Roblon rapporterer på områderne "Climate Change" og "Water Security". Roblons 2022-score bærer præg af, at selskabets modenhed i at rapportere i det nye system. Roblons 2022-score for "Climate Change" var D-, og scoren for "Water Security" var D.

Roblons score for 2023 vil først blive offentliggjort i starten af 2024, men der forventes en forbedret score i forhold til 2022, idet der er opnået en bedre forståelse for brug af systemet.

Roblon har påbegyndt flere initiativer, herunder rapportering af udledningen af koncernens drivhusgasser. Dette forventes at forbedre koncernens bæredygtighedsprofil, samt scoren i de to systemer de kommende år.

Roblons brug af EcoVadis og CDP understøtter Roblon med, at opfylde de nye lovpligtige rapporteringskrav i CSR'D'en og muliggør, at koncernens kunder m.fl. kan få adgang til relevante ESG-data og bæredygtighedsvurderinger på en hensigtsmæssig måde.



Redegørelse for mangfoldighedspolitik og den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Denne lovpligtige redegørelse for mangfoldighedspolitik, jf. årsregnskabslovens § 107d er integreret i redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99b for regnskabsåret 2022/23.

Roblon tror på en forskelligartet og alsidig sammensætning af medarbejdere, heriblandt ligestilling mellem køn, hvilket er beskrevet i koncernens mangfoldighedspolitik. Dette bidrager til en innovativ organisation og et positivt arbejdsmiljø, der medfører en øget konkurrenceevne og profitabilitet. Selskabets mangfoldighedspolitik for koncernen kan tilgås på Roblons hjemmeside, www.roblon.com/mangfoldighedspolitik.

Det overordnede mål med mangfoldighedspolitikken er, at der 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.

Roblon har længe haft fokus på en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne har vidt forskellige baggrunde, kompetencer og livsvilkår. Ikke kun i forhold til køn, alder og herkomst, men i lige så høj grad i forhold til uddannelse, erfaringer og personlighed. Derfor er målsætningen, at ledelsen i lige så høj grad skal afspejle mangfoldigheden blandt vores medarbejdere. Mangfoldighedspolitikken gennemføres blandt andet gennem daglig ledelse og samarbejde, selskabets rekrutteringsproces og systematisk arbejde med medarbejdertrivsel.

I regnskabsåret 2022/23 har resultaterne af mangfoldighedspolitikken blandt andet været, at ledige stillinger er slået op internt, eksternt og bredt. Alle kvalificerede ansøgere er blevet vurderet uanset f.eks. køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og religion.

Bestyrelsesmedlemmerne i koncernens moderselskab dækker et bredt spektrum af erfaringer fra både dansk og internationalt erhvervsliv. Denne sammensætning vurderes hensigtsmæssig, idet den sikrer en bredde i medlemmernes tilgang til opgaverne, og således er medvirkende til at sikre kvalificerede overvejelser og beslutninger. Det er tillige bestyrelsens ambition yderligere at styrke mangfoldigheden

i relation til køn, jf. koncernens mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Definitionen af køn i denne redegørelse tager direkte udgangspunkt i de lovgivningsmæssige krav om rapportering heraf, herunder definitionen af "køn" som mand/kvinde, og afspejler ikke Roblons holdning hertil, idet selskabets mangfoldighedspolitik er baseret på en bredere og mere mangfoldig forståelse af køn.

Koncernens mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen henholdsvis i den øvrige ledelse er 50 %.

Den 31.10.2023 bestod bestyrelsen af 1 kvinde og 3 mænd – altså en andel på 25 % (25 %).

Roblon har dog en ligelig fordeling efter Erhvervsstyrelsens vejledning, der specificerer, at i en bestyrelse, hvor der er 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer, betyder det, at andelen af det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 25%.

Den 31.10.2023 består den øvrige ledelse af 5 kvinder og 21 mænd – en andel for det underrepræsenterede køn på 19 % (20 %).

Det forventes at have lange udsigter at nå målopfyldelsen – en andel for hvert køn på 50 % – da en stigning i andelen af det underrepræsenterede køn alene kan finde sted ved behov for ændring eller udvidelse af bestyrelsen eller i den øvrige ledelse.

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

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

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

Der er indført nye skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, som trådte i kraft den 1. januar 2023. De nye krav vil være gældende for Roblon med virkning fra regnskabsåret 2023/24, hvor koncernen vil rapportere i henhold til de nye bestemmelser.



Redegørelse for politik for dataetik

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

Koncernen har en politik for dataetik, som 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 gennem Roblons whistleblowerordning. Der var ingen indberetninger i 2022/23.

Politikken for dataetik godkendes årligt af bestyrelsen.

→ **Roblons politik for dataetik**
roblon.com/dataetik-2023

A photograph of a wind farm at sunset. The sky is a gradient of blue and orange, with a crescent moon visible in the upper left. The wind turbines are silhouetted against the bright horizon. The foreground shows a calm body of water.

Anchored in science.

Advanced by technology.

Applied by engineers.

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 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.

Roblon gennemfører periodisk opfølgning på VOC⁴-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 selskabets 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 har kortlagt sine udledninger af GHG scope 1 & 2 drivhusgasser.

6 Rent vand og sanitet



7 Bæredygtig energi



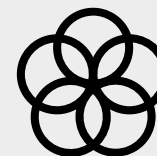
8 Anstændige jobs og økonomisk vækst



12 Ansvarligt forbrug og produktion



17 Partnerskaber for handling



⁴ European Sustainability Volatile organic compound (Flygtige organiske forbindelser)

Roblon bidrager til 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 Roblons og kunders lokalmiljø negativt.

Det er koncernens ambition, at der ved design og fremstilling af nye produkter tages aktiv stilling til valg af bæredygtige materialer.

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 været igangsat flere aktiviteter og arbejdsgrupper, som har sikret reduceret spild fra flere produktionsprocesser.

Koncernen har i regnskabsåret 2022/23 kortlagt selskabets GHG scope 1 & 2 drivhusgasser i henhold til emissionsberegningemetoden fra Greenhouse Gas Protocol, samt fået valideret den anvendte metode af en ekstern partner. I det kommende regnskabsår for 2023/24 vil Roblon, sammen med ekstern partner indlede en kortlægning af koncernens GHG scope 3. Hermed vil koncernen få et samlet billede af udledningerne, som vil blive brugt

som grundlag for fremtidige forbedringstiltag og initiativer til at nedbringe Roblons direkte som indirekte CO₂-udledning.

Genbrugsprocenten af affald fra den danske produktionsenhed er faldet fra 66 til 57 % sammenlignet med sidste regnskabsår. I samme periode er den samlede affaldsmængde imidlertid faldet med 38 %. I samarbejde med flere genvindingsvirksomheder har produktionsenheden i Danmark fokus på at øge genbrugsprocenten 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 er pt. 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.

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.

Koncernens fokus øges på det forebyggende arbejde med at reducere den totale affaldsmængde fra produktionsprocesserne, hvilket også er beskrevet i Roblons ESG-ambition.

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.

Den nuværende afmatning i FOC-markedet har medført en betydelig reduktion af produktionen i alle koncernens produktionsenheder og hermed en nedgang i elektricitet forbruget, hvilket har reduceret koncernens GHG scope 2 udledning.

Koncernen har investeret i udvikling af ny el-baseret produktionsteknologi, som væsentligt vil bidrage til at reducere brugen af fossile brændstoffer (naturgas) i koncernens produktion. Denne teknologi er nu implementeret i den tjekkiske produktionsenhed, og effekten på det samlede naturgasforbrug forventes at blive tydelig i det kommende regnskabsår. Koncernen vil i de kommende år kortlægge flere processer, hvor denne teknologi kan implementeres.

Koncernen har solgt sit domicil i Frederikshavn og samlet alle sine danske medarbejdere på samme adresse i Gærum, hvilket forventes at have en positiv indflydelse på det samlede energiforbrug i de kommende år.



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

Risici omfatter bl.a. ergonomisk belastning i produktionsprocesserne og medarbejdertrivsel.

Aktiviteter

Koncernens politik for sociale forhold og medarbejderforhold 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 Roblon US, og resultaterne herfra bruges til at arbejde kontinuerligt med udvikling af den enkelte medarbejders, afdelingens og den samlede trivsel. Måling på medarbejdertrivsel i

8 Anstændige jobs og økonomisk vækst





koncernens amerikanske selskab blev igangsat 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 koncernens 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 oplæringen og det daglige arbejde. Via

arbejds miljøorganisation 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 arbejds miljøet, 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 6. år i Roblon DK og 1. år i det amerikanske datterselskab. 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 2022/23 i Roblon DK tale om en stigning i svarprocenten til 75 %, og i Roblon US endte første år med en svarprocent på 62 %. Den samlede koncern svarprocent endte således på 68 % mod en målsætning på 70 %. Gennemsnitsscoren i Roblon DK er med 4,1 fastholdt på et højt niveau og i Roblon US endte første år med en gennemsnitsscore på

4,3 mod et mål om en score på 3,8. Trods store forandringer i organisationen, f.eks. udflytning af dele af produktionen fra Danmark til Tjekkiet og opstart og indkøring af trivselsundersøgelsen i det amerikanske datterselskab, må resultatet siges at være tilfredsstillende. Der har i løbet af regnskabsåret 2022/23 været fokus på støtte og sparring til lederne i forbindelse med opfølgning på trivsel i en proces med forandringer i deres respektive afdelinger samt implementeringen af systemet i det amerikanske selskab. Det vil der fortsat være fokus på i det kommende år.

Trivselsundersøgelsen skal udrulles til det tjekkiske selskab. Det forventes at ske ved starten af regnskabsåret 2024/25.

Opsamling af uddannelsesbehov og -ønsker sker systematisk og bidrager til et styrket grundlag for strategisk kompetenceudvikling i Roblon DK. I USA er der implementeret 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 2022/23 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 en forhøjet 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 medarbejdernes 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 12.

Resultater og tiltag

Roblon har i 2022/23 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i eller oplevet brud på menneskerettigheder i koncernen eller i Roblons leverandørkæde.

Roblon vil i de kommende år fortsat have fokus på at forbedre de procedurer og ledelsessystemer, der skal sikre overholdelse af menneskerettigheder i hele koncernens leverandørkæde. Roblon vil i overensstemmelse med de sociale ESRS-standarder fra CSRD'en tydeliggøre sin kortlægning af de risici og muligheder, der kan have indflydelse på menneskerettighederne. Dette vil danne grundlag for de fremtidige forebyggende tiltag og due diligence processer.

8 Anstændige jobs og økonomisk vækst



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

Roblons væsentligste interne risici er knyttet til muligheden for misbrug af bl.a. repræsentationsmidler samt afholdelse af private omkostninger eller modtagelse/tildeling af fordele på et ikke objektivt grundlag. Koncernens interne kontrolsystem tilsikrer, at der ikke sker misbrug af tildelte fordele, midler samt rettigheder.

Roblons væsentligste eksterne risici er knyttet til muligheden for korruption og brug af bestikkelse ved brug af agenter i udlandet. 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 lovkraft, 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 2022/23 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 2023/24 fortsat have fokus på at hæve antallet af leverandører, der tilslutter sig Roblons Code of Conduct for leverandører. Roblon vil ligeledes i regnskabsåret 2023/24 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 sanitet	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Vandforbrug [m³]
 7 Bæredygtig energi	7.3	Energieffektiviteten øges og energiforbruget 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]
		CO ₂ e udledning kortlægges og udledningen reduceres.	<ul style="list-style-type: none"> • Scope 1 og 2 lokationsbaserede GHG udledning • Scope 1 og 2 markedsbaserede GHG udledning
 8 Anstændige jobs og økonomisk vækst	8.7	Klar og kommunikationsbar 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"> • Koncernens leverandører der skriftligt eller på anden måde tilsuttet sig Roblons Code of Conduct for leverandører eller har tilsvarende systemer implementeret [%]
	8.8	Overholdelse af arbejdstagerrettigheder og forbedring af arbejdsmiljøet for samtlige medarbejdere og andre der arbejder på vegne af Roblon.	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdertilfredshed [%] • Svarprocent - medarbejdertilfredshed [%] • Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) • Fatale ulykker [#] • Alvorlige Ulykker [#] • Mindre Ulykker [#]
 12 Ansvarligt forbrug og produktion	12.4	Risikovurdering og præventive handlingsplaner der sikrer og 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Affaldsmængder fra produktionsprocesser [kg] • Affaldsfraktioner - Genbrug [%]
	12.6	Åben og tydelig rapportering af koncernens bæredygtighedsinitiativer og indsats/fokusområder.	
 17 Partnerskaber for handling	17.6	Roblons strategi er fokuseret på udvikling og salg af fiberbaserede styrkeelementer til den fiberoptiske kabelindustri.	
	17.8		
	17.16 17.17	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, nyeste viden og redskaber, som bidrager til at Roblon fortsat kan indfri krav og forventninger fra vores stakeholders.	

Nøgletalsoversigt

	Enhed	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Environment - Miljødata						
Roblon-koncern						
Scope 1 og 2 lokationsbaserede GHG udledning	Tons CO ₂ e	3.111	3.471	0	0	0
Scope 1 og 2 markedsbaserede GHG udledning	Tons CO ₂ e	3.952	4.342	0	0	0
Samlede affaldsmængder fra produktionsprocesser	kg	1.166.766	1.783.467	-	-	-
Roblon A/S						
Ekstraordinære miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	0	0	0
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	57	66	73	76	67
Affaldsmængder fra produktionsprocesser	kg	311.636	440.469	-	-	-
Elektricitet forbrug	kWh	1.484.344	2.059.101	2.190.279	2.211.735	2.326.304
Elektricitet forbrug/ producerede materiale	kWh/kg	1,50	0,86	0,77	0,9	0,87
Naturgas forbrug	m ³	100.331	114.056	108.833	96.983	105.042
Naturgas forbrug/ producerede materiale	m ³ /kg	0,101	0,047	0,038	0,041	0,041
Vand forbrug	m ³	781	1.153	974	1.031	858

	Enhed	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
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	9	15	9	-
Affaldsmængder fra produktionsprocesser	kg	692.784	974.996	-	-	-
Elektricitet forbrug	kWh	3.909.120	4.545.120	4.870.080	5.016.960	-
Elektricitet forbrug/ producerede materiale	kWh/kg	1,79	1,46	1,45	1,85	-
Naturgas forbrug	m ³	355.889	355.512	351.681	371.703	-
Naturgas forbrug/ producerede materiale	m ³ /kg	0,16	0,12	0,10	0,14	-
Vand forbrug	m ³	1.779	1.627	1.632	1.159	-
ROBLON-VAMAFIL, s.r.o.						
Ekstraordinære miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-
Meget kritiske Miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-
Kritiske miljøtilfælde	#	0	0	-	-	-
Affaldsfraktioner - Genbrug	%	47	47	-	-	-
Affaldsmængder fra produktionsprocesser	kg	213.934	368.002	-	-	-
Elektricitet forbrug	kWh	1.775.000	1.922.000	-	-	-
Elektricitet forbrug/ producerede materiale	kWh/kg	0,51	-	-	-	-
Naturgas forbrug	m ³	38.298	58.072	-	-	-
Naturgas forbrug/ producerede materiale	m ³ /kg	0,011	-	-	-	-
Vand forbrug	m ³	705	589	-	-	-

Nøgletalsoversigt

	Enhed	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Social - Sociale data						
Roblon-koncern						
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	271	279	191	174	171
Lost Time Injury frequency rate (LTIFR)		5	19	-	-	-
Medarbejdertilfredshed	Score	4,2	-	-	-	-
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	68	-	-	-	-
Roblon A/S						
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	85	100	102	100	104
Medarbejdertilfredshed	Score	4,1	4,0	4,1	4,2	4,2
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	75	72	81	66	69
Fatale ulykker	#	0	0	0	0	0
Alvorlige ulykker	#	0	3	0	1	0
Mindre ulykker	#	2	1	2	1	5
Roblon US Inc.						
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	78	92	89	74	67
Medarbejdertilfredshed	Score	4,4	-	-	-	-
Svarprocent - medarbejdertilfredshed	%	62	-	-	-	-
Fatale ulykker	#	0	0	0	0	0
Alvorlige ulykker	#	0	0	0	0	0
Mindre ulykker	#	0	1	1	0	0

	Enhed	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
ROBLON-VAMAFIL, s.r.o.						
Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	#	108	87	-	-	-
Fatale ulykker	#	0	0	-	-	-
Alvorlige ulykker	#	0	2	-	-	-
Mindre ulykker	#	1	4	-	-	-

Governance - Ledelsesdata

	Enhed	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Roblon-Koncern						
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	25	25	25	25	25
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	%	19	20	20	20	17

Nøgletalsoversigt

Nøgletalsdefinitioner og beregningsformler

	Definition	Enhed
Environment - Miljødata		
GHG scope 1 og 2	Scope 1 er de direkte udledninger fra aktiviteter, som virksomheden selv kontrollerer, altså emissioner fra egne køretøjer og egne anlæg til varme- og energiproduktion (fx gas og olie til proces eller opvarmning). Scope 2 er de indirekte udledninger fra den energi virksomheden køber, dvs. el eller varme.	
Scope 1 og 2 lokationsbaserede GHG udledning	Ved den lokationsbaserede metode beregnes udledningen på baggrund af den el, som faktisk produceres og importeres indenfor et geografisk afgrænset område og givne tidsperiode på årsbasis. Gennemsnittet af udledninger fra fossile og vedvarende energi kilder (VE-kilder) i det geografiske område giver en emissionsfaktor, som ganges med virksomheds elforbrug i det valgte år. CO ₂ -udledning fra el afhænger af mixet mellem fossil- og VE-energi."	Tons CO ₂ e
Scope 1 og 2 markedsbaserede GHG udledning	Ved den markedsbaserede metode beregnes emissionsfaktoren ud fra samme metode som i den lokationsbaserede, dog med den væsentlige forskel, at virksomheder kan købe oprindelsesgarantier også kaldet grønne certifikater. Den andel af vedvarende energi (VE) som købes via certifikater "tages ud" af det samlede mix af fossilt- og VE-produceret el. Det betyder, at andelen af VE i det samlede mix, som gennemsnitsudledningen beregnes ud fra, bliver mindre og CO ₂ -udledningen per kWh bliver derfor højere for det forbrug af el man ikke køber certifikater for.	Tons CO ₂ e

	Definition	Enhed
Samlede affaldsmængder fra produktionsprocesser	Samlede affaldsfraktioner fra produktionsprocesserne	kg
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 forsyningsselskab	kWh
Elektricitet forbrug/producerede materiale	Elektricitetforbrug ifølge opgørelse fra forsyningsselskab / Producerede volume	kWh/kg
Naturgas forbrug	Naturgas forbrug ifølge opgørelse fra forsyningsselskab	m ³
Naturgas forbrug/producerede materiale	Naturgas forbrug ifølge opgørelse fra forsyningsselskab / Producerede volume	m ³ /kg
Vand forbrug	Vandforbrug ifølge opgørelse fra forsyningsselskab	m ³

Nøgletalsoversigt

Nøgletsdefinitioner og beregningsformler

	Definition	Enhed
Social - Sociale data		
Gennemsnittlig antal fuldtidsansatte medarbejdere	Samlede indbetaling til ATP/ ATP-satsen for en fuldtidsmedarbejder	#
Lost Time Injury frequency rate (LTIFR)	<p>Lost Time Injury Enhver skade pådraget af en medarbejder under arbejdet, der forhindrer dem i at kunne udføre deres arbejde i mindst én dag</p> <p>Calculating Lost Time Injury Frequency Rate $\frac{([\text{Antal fraværsskader i rapporteringsperioden}] \times 1.000.000)}{(\text{Samlet arbejdstimer i rapporteringsperioden})}$ </p>	#
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	#
Alvorlige ulykker	Uarbejdsdygtig mindst 21 dage	#
Mindre ulykker	Uarbejdsdygtig >1-20 dage	#
	Uden fravær 0-1 dage	#

	Definition	Enhed
Governance - Ledelsesdata		
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af det underrepræsenterede køn	%
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Andel af de underrepræsenterede køn	%
Leverandører, der skriftligt eller på anden måde har tilsluttet sig Roblons Code of Conduct for leverandører eller har tilsvarende systemer implementeret	Samlet antal af leverandører / antal af leverandører, der skriftligt eller på anden måde har tilsluttet sig Roblons Code of Conduct for leverandører eller har tilsvarende systemer implementeret	%

Roblon A/S
Fabriksvej 7, Gærum
DK-9900 Frederikshavn
Denmark
CVR no. 57 06 85 15

Roblon.com

Roblon
WITH EVERY FIBER