

Mangfoldighedspolitik for Roblon A/S

Formål

Nærværende mangfoldighedspolitik har til formål at skitsere rammerne og principperne for Roblons syn på og inddragelse af mangfoldighed i driften og udviklingen af Roblon.

Roblons mangfoldighedspolitik er tæt forbundet med Roblons overordnede CSR-politik.

I Roblon ser vi mangfoldighed som en styrke, idet forskellige perspektiver i selskabets ledelsesniveauer sikrer solide beslutninger på komplekse problemstillinger og fortsat udvikling af virksomheden til fordel for aktionærer, medarbejdere og det omkringliggende samfund. Ligeledes sikrer aktiv anvendelse af såvel lederes som medarbejders forskellighed forbedret opgaveløsning, idegenerering og kreativitet. Dermed har mangfoldighed indflydelse på Roblons resultatskabelse og konkurrenceevne – og det gør Roblon til en bedre arbejdsplads.

Overordnede mål

I Roblon arbejder vi for en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø. Vi 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.

Selskabet har et mål om, at det underrepræsenterede køn i bestyrelse og den øvrige ledelse skal leve op til Erhvervsstyrelsens¹ definitioner om en ligelig kønsfordeling. Frem til dette mål er opfyldt, sættes der hvert år realistiske og mere kortsigtede mål for at arbejde henimod en ligelig kønsfordeling.

Politikken skal ligeledes afspejles i medarbejdernes relation til hinanden.

Vi forventer, at alle i virksomheden efterlever vores etiske normer og understøtter en stærk kultur:

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

Opnåelse af mål

Mangfoldighedspolitikken kommer til udtryk i aktiviteter som:

- Daglig ledelse og samarbejde
- Rekruttering
- Systematiske medarbejdertilfredshedsmålinger
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Mulighed for uddannelse
- Personlige udviklingssamtaler, træning og udviklingsforløb
- Seniorpolitik

Arbejdet med mangfoldighedsfremmende holdninger og aktiviteter sker i tæt samarbejde med samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen.

Godkendt af bestyrelsen, september 2025

¹ Se vejledning om "Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og rapportering herom" - <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-maaltal-og-politikker-den-konsmaessige-sammensaetning-af-ledelsen-og-afrapportering-herom>