

## CSR Rapport 2018/2019

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2018/19, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b. Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Roblon A/S' årsrapport for 2018/19.

# Indholdsfortegnelse

**03**

---

**Om Roblon koncernen**

**04**

---

**Forretningsmodel**

**05**

---

**CSR politik, organisering  
og strategi**

**06**

---

**Miljø & klima**

**07**

---

**Sociale- og medarbejder-  
forhold**

**09**

---

**Menneskerettigheder**

**10**

---

**Antikorruption & bestikkelse**

**10**

---

**Medansvar**

**11**

---

**Nøgletalsoversigt**

# Om Roblon-koncernen

## **Mission**

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

## **Vision**

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

## **Strategi**

Roblons strategi er koncentreret om konstant at øge salgsindsats og at styrke produkt- og sortimentsudvikling i tæt samarbejde med strategiske kunder. Roblon tilstræber gennem strategien at opnå en position som totalleverandør af high performance fiberløsninger til udvalgte strategiske kunder i den fiberoptiske kabelindustri. Desuden tilstræbes en position som markedsledende udbyder af styrkeelementløsninger til olie & gas offshore og øvrige industrier.

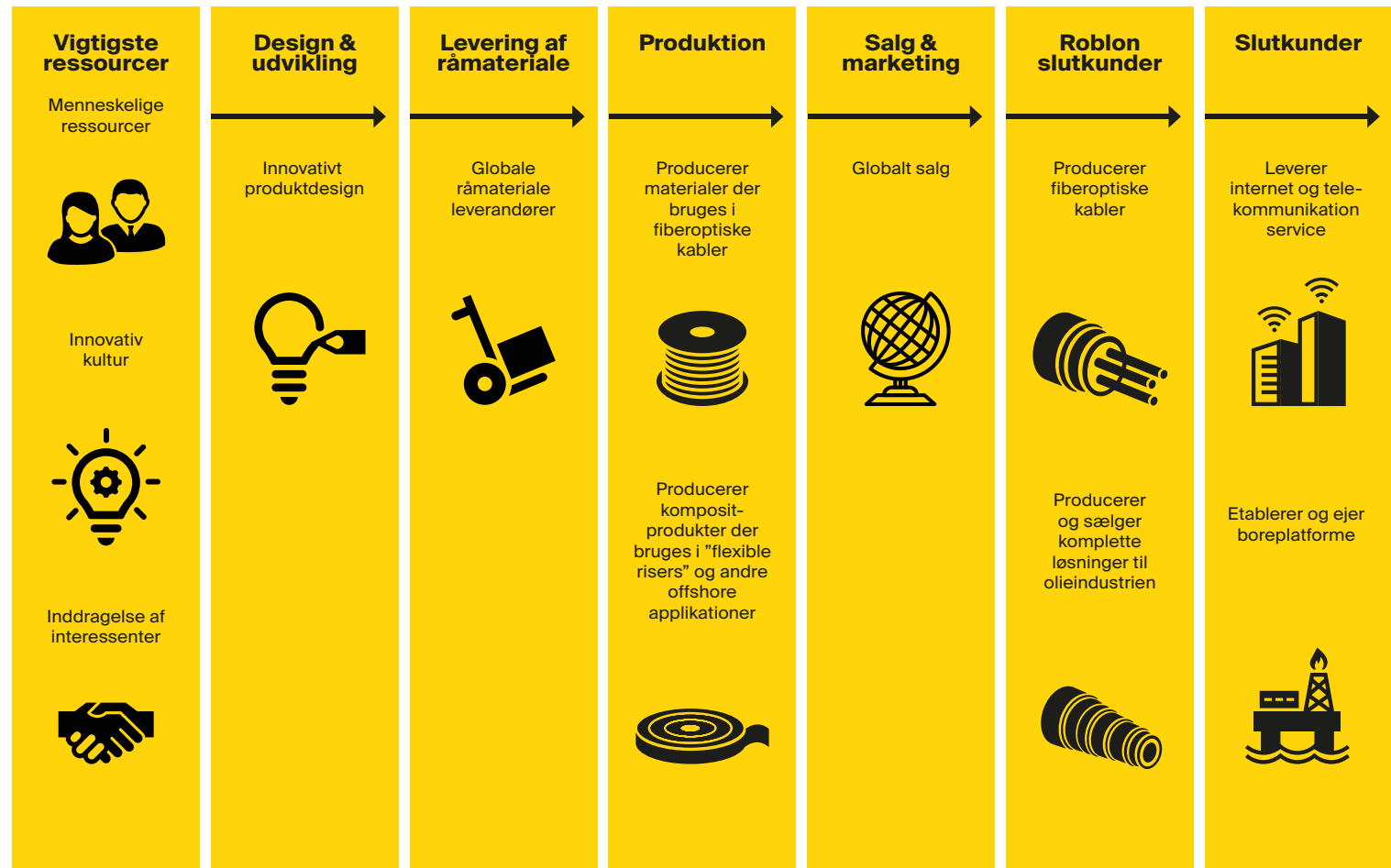


# Forretningsmodel

Roblon udvikler og producerer styrkeelement materialer til anvendelse i fiberoptiske kabler samt styrkeelement materialer til anvendelse i olie og gas offshore og øvrige industrier. Koncernens produkter indlejres alt overvejende i kundernes produkter. Udviklingen af Roblons produkter sker i et tæt samarbejde med udvalgte kunder. Koncernen leverer produkter, hvor der stilles høje krav til kvalitet, levetid og sikkerhed.

Til Roblons værdikæde kan bemærkes at koncernens leverandører af råmaterialer (glas, aramid og andet) samt kunderne hovedsagelig er store globale aktører. Roblon bliver på såvel leverandør- som kundesiden løbende mødt med CSR relaterede krav, som koncernen adresserer.

## Værdikæde for Roblon



Koncernen har driftsselskaber og produktion i Danmark og USA.

# CSR politik, organisering og strategi

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

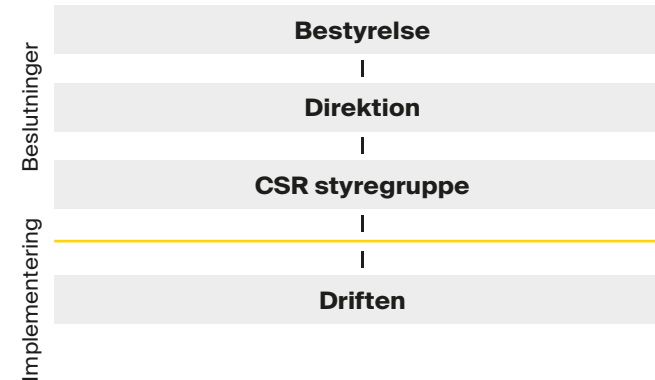
Koncernen har etableret en formaliseret CSR-organisation bestående af en styregruppe, som er forankret i direktionen. CSR-organisationen arbejder for synlighed og benchmarking på tværs af koncernen ved hjælp af fælles systemer, rapportering og "best practice" principper. Roblon søger hele tiden nye Shared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

partnerskaber og andre netværk, der forventes at kunne bidrage positivt til en bæredygtig værdiskabelse.

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

Koncernen vurderes p.t. at befinde sig et sted mellem trin 1 og 2, dvs. mellem CSR minimerer risici, og CSR er en reaktion på lovgivning og krav. Roblon vil i løbet af regnskabsåret 2019/20 gennemgå og vurdere, hvor koncernen i særlig grad forventes at kunne bidrage til opfyldelse af udvalgte af FN's 17 verdensmål.

## CSR Governance



§ 99 a  
Årsregnskabsloven



# Miljø & klima

## Politik

Roblon vil være et miljøbevidst selskab, som gennem sine aktiviteter forpligter sig til 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 muligheder for at minimere risikoen for, at koncernen påvirker miljøet negativt.

Der er indlagt risikovurderinger i forskellige projektmodeller.

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

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

## Aktiviteter

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

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

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

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

Koncernen har forskellige systemer, der sikrer overensstemmelse med de forskellige lovkrav og bestemmelser, som Roblon er underlagt.

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

## Resultater og tiltag

Koncernens kortlægning af sine miljøforhold, risikovurdering og afledte handlingsplaner har

igen i indeværende regnskabsår medført, at der ikke har været registeret kritiske miljøtilfælde i koncernen.

En mætning hos nøgleaftagere har medført at behov for enkelte affaldsfraktioner fra Roblons danske produktionsenhed (Roblon DK) til genanvendelse er stoppet. Dette har resultatet i koncernens andele af affaldsfraktioner til genbrug er faldet fra 80% i 2017/18 til 69% i 2018/19.

Der vil i det kommende år igangsættes flere arbejdsgrupper, der har til formål at reducere spildet fra produktionsprocesserne, samt at finde flere aftagere til koncernens affaldsfraktioner. Koncernen vil desuden undersøge mulighed for at indgå shared value partnerskaber, der kan øge muligheden for en rentabel forretning for flere aftagere. Dette er især aktuelt for koncernens amerikanske dattervirksomhed.

En ændring i produktmixet i det forgangne år har medført, at energiforbruget af elektricitet og derved miljøbelastningen for koncernen er steget.

Energiforbruget fra koncernens amerikanske dattervirksomhed er baseret på en udregning og ikke en direkte aflæsning, da virksomheden deler produktionslokaler med en anden af Roblons samarbejdspartner.

Der vil i næste regnskabsår blive nedsat arbejdsgrupper, der vil få til formål at tydeliggøre miljøbelastningen fra koncernens energiforbrug og sætte målsætninger for reduktionen af denne belastning. Et oplagt fokusområde vil eksempelvis være at øge antallet af bi-målere på alle koncernens produktionssteder for at få bedre muligheder for at skabe forbedringer og opnå optimeringer.

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



# Sociale- og medarbejderforhold

## Politik

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

Koncernen arbejder hele tiden med at sikre et arbejdsmiljø, der virker tiltrækkende på såvel nuværende som fremtidige medarbejdere. Roblon ønsker et sundt arbejdsmiljø, der skaber arbejdsglæde, trivsel og tryghed. Arbejdsmiljøet skal være præget af gensidig åbenhed, initiativ, tolerance og samarbejdsvilje, således at indgåede aftaler og planer respekteres.

## Risici

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

Der er indlagt risikovurderinger i forskellige projektmodeller.

Vi betragter medarbejderomsætningshastighed samt sygefravær som væsentlige parametre, der kan indikere status og udvikling i vores generelle sociale- og medarbejderforhold.

## Aktiviteter

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

Der blev for to år siden iværksat måling på medarbejdertrivsel i Roblon DK, og resultaterne herfra bruges til at arbejde kontinuerligt med udvikling af afdelingernes, den enkelte medarbejders og den samlede trivsel i Roblon DK.

Via en struktureret og tidlig indsats overfor sygefravær søges det at skabe tryghed og en tidlig afklaring for den berørte medarbejder.

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

Via medarbejdersamtaler sikres fokus på opdaterede jobbeskrivelser, kompetencevurderinger og medarbejderudvikling.

Der gennemføres den nødvendige uddannelse, udvikling og træning såvel internt som via eksterne kurser.

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

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

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

– og det gør Roblon til en bedre arbejdsplads. I Roblon er vi imod enhver form for diskrimination og behandler ansøgere og medarbejdere lige, uanset forskelle i f.eks.: køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og religion.

Dette forventes ligeledes gjort gældende i medarbejdernes relation med hinanden.

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

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

## Resultater og tiltag

Trivselsundersøgelsen er i gang med sit 2. år i Roblon DK. Der gennemføres 24 pulsmålinger henover regnskabsåret, og der svares på en skala fra 1-5 (jo højere score jo bedre trivsel). Gennemsnitsscore i 2018/19 blev 4,21 (4,08) med en svarprocent på 69% (74%). Alt i alt en positiv udvikling og trods tilbagegang i svarprocent vurderes denne at være på et højt og tilfredsstillende niveau.

Med input fra organisationen planlægges opdatering af temaer og spørgsmål for det kommende år, så undersøgelsen fortsat er relevant og viser, indenfor hvilke områder der skal arbejdes med trivsel.

Ambitionen er i løbet af næste år at udarbejde en plan for, hvordan medarbejdertrivselsundersøgelsen bedst muligt udbredes til alle driftsselskaberne.

I det kommende år arbejdes der på at sikre ensartet data fra driftsselskaberne på medarbejderomsætningshastighed og sygefravær.

Målet for næste år er at få implementeret en mere systematisk opsamling af uddannelsesbehov og ønsker og dermed styrke grundlaget for strategisk kompetenceudvikling. I første omgang indarbejdes denne nye procedure i Roblon DK.

Koncernen rapporterer i 2018/19 for første gang for alle koncernens lokaliteter omkring sikkerhedsnøgletallene, hvilket vil danne baseline for de kommende års rapporteringer.

Koncernen har i dette regnskabsår registreret 6 anmeldelsespligtige ulykker, 7 ikke anmeldelsespligtige ulykker, 6 nærvedsulykker samt 500 sikkerhedsobservationer.

Koncernen vil i de kommende år øge fokus på det forebyggende arbejde herunder gennemførelse af kampagner for at minimere risikoen for arbejdsulykker.

### **Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen**

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

Selskabet har opsat et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 25%. På nuværende tidspunkt består bestyrelsen af 1 kvinde og 3 mænd, hvilket betyder, at målet er indfriet.

For at sikre mangfoldigheden blandt de øvrige ledelsesniveauer har Roblon opsat en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse. Øvrige lederstillinger omfatter direktion, Roblons ledergruppe og øvrige ledere i koncernen.

Roblon revurderede i 2017 måltallet til 40% for andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse inden udgangen af regnskabsåret 2020/21.

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

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

I øvrige lederstillinger er andelen af det underrepræsenterede køn steget fra 15% i 2017/18 til 17% i 2018/19.



# Menneskerettigheder

## Politik

Roblon vil støtte og respektere beskyttelsen af de internationale menneskerettigheder.

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

Roblon ønsker at bidrage til beskyttelsen af menneskerettigheder i de lande, koncernen har aktiviteter i. Koncernen søger derfor at fremme indsats, der har positiv påvirkning af menneskerettighederne, men også ved at afbøde negative påvirkninger af menneskerettighederne i Roblons værdikæde, herunder hos 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) relaterede forhold og risikoen for forskelsbehandling.

Koncernen har indført en række politikker og tiltag mv. for at imødegå de nævnte risici.

## 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. Der er i henhold til gældende lovgivning udarbejdet en persondatapolitik og iværksat de nødvendige aktiviteter for at leve op til reglerne i den nye persondataforordning.

## Resultater og tiltag

Roblon har i regnskabsåret 2018/19 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i korrupsion eller bestikkelse i koncernen eller i vores leverandørkæde.

På nuværende tidspunkt har 81% af de adspurgte erklæret samtykke med koncernens code of conduct erklæring. Der følges op på manglende besvarelser. Målsætningen er, at samtlige adspurgte leverandører tiltræder den tilsendte erklæring, eller på anden måde kan bevidne at de anerkender menneske- og arbejdstagerrettigheder. I tilfælde af manglende tiltrædelse til erklæringen – uden relevant forklaring herom – vil samarbejdet med disse leverandører blive stoppet.



# Antikorruption & bestikkelse

## Politik

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

## Risici

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

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

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

## Aktiviteter

Koncernen har i efteråret 2019 etableret og implementeret 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. Dette kunne eksempelvis omhandle: mistanke om økonomisk kriminalitet, bestikkelse, korruption, overtrædelse af konkurrencelovgivning eller miljø og klimamæssige lovmæssige krav, diskrimination, eller sexchikane.

## Resultater og tiltag

Roblon har i regnskabsåret 2018/19 efter ledelsens bedste overbevisning ikke været involveret i korruption eller bestikkelse i koncernen eller i vores leverandørkæde.

En arbejdsgruppe vil i 2019/20 arbejde med at opdatere koncernens code of conduct procedure for at gøre den mere tidssvarende og detaljeret. Herefter vil koncernens nye procedure blive kommunikeret ud til alle leverandører og agenter, samt andre samarbejdspartnere. Roblon vil gøre krav om, at samtlige af disse samarbejdspartnere tilslutter sig koncernens code of conduct.

Koncernen vil i det kommende år øge kendskabet til whistleblowerordningen til alle vores interessenter.

# Medansvar

Roblon anerkender det globale medansvar, koncernen har for at bidrage til en mere bæredygtig verden. Roblon vil tydeliggøre dette medansvar ved at vise vores bidrag til opfyldelsen af de 17 verdensmål. Roblon vil i løbet af 2019/20 igangsætte en proces for at få kortlagt hvilke af verdensmålene, der bidrages til samt at få lavet en handlingsplan over aktiviteterne for det efterfølgende år på de udvalgte mål.

# Andet

## Case beskrivelse

Roblon Flex straps bidrager til fjernelsen af plastik fra verdenshavene, mere information omkring dette kan findes via følgende link:

[www.roblon.com/news/the-ocean-cleanup-project](http://www.roblon.com/news/the-ocean-cleanup-project)

## VERDENSMÅL

for bæredygtig udvikling



# Nøgletalsoversigt

|  | Enhed  | Mål          | 2018/19   | 2017/18   | 2016/17   | 2015/16   | 2014/15   |
|--|--------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Environment - Miljødata</b>                   |        |              |           |           |           |           |           |
| <u>Roblon A/S</u>                                |        |              |           |           |           |           |           |
| Kritiske miljøtilfælde                           | #      | 0            | 0         | 0         | -         | -         | -         |
| Affaldsfraktioner - Genbrug                      | %      | ≥80          | 69        | 80        | 74        | 74        | 61        |
| Elektricitet forbrug                             | kwh    | -            | 2.236.052 | 1.762.442 | 2.223.379 | 2.274.141 | 2.043.140 |
| Elektricitet forbrug/<br>producerede materiale   | kwh/kg | -1%          | 0,87      | 0,76      | 0,82      | 0,80      | 0,69      |
| <b>Social - Sociale data</b>                     |        |              |           |           |           |           |           |
| <u>Roblon Koncern</u>                            |        |              |           |           |           |           |           |
| Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere | #      | Ikke aktuelt | 171       | 96        | 87        | 80        | 81        |
| <u>Roblon A/S</u>                                |        |              |           |           |           |           |           |
| Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere | #      | Ikke aktuelt | 104       | 94        | 87        | 80        | 81        |
| Medarbejdertilfredshed                           | Score  | -            | 4,2       | 4,1       | -         | -         | -         |
| Anmeldelsespligtige ulykker                      | #      | 0            | 5         | 2         | 4         | 2         | -         |
| Ikke anmeldelsespligtige ulykker                 | #      | 0            | 6         | 7         | 14        | 6         | -         |
| Nærvedsulykker                                   | #      | 0            | 3         | 3         | 0         | 1         | -         |
| Observationer (forebyggende)                     | #      | 200          | 218       | 102       | 85        | -         | -         |
| <u>Roblon US Inc.</u>                            |        |              |           |           |           |           |           |
| Gennemsnitlig antal fuldtidsansatte medarbejdere | #      | Ikke aktuelt | 67        | 2         | -         | -         | -         |
| Medarbejdertilfredshed                           | Score  | -            | -         | -         | -         | -         | -         |
| Anmeldelsespligtige ulykker                      | #      | 0            | 1         | -         | -         | -         | -         |
| Ikke anmeldelsespligtige ulykker                 | #      | 0            | 1         | -         | -         | -         | -         |
| Nærvedsulykker                                   | #      | 0            | 3         | -         | -         | -         | -         |
| Observationer (forebyggende)                     | #      | 144          | 282       | -         | -         | -         | -         |
| <b>Governance - Ledelsesdata</b>                 |        |              |           |           |           |           |           |
| <u>Roblon Koncern</u>                            |        |              |           |           |           |           |           |
| Bestyrelsens kønsdiversitet                      | %      | 25           | 25        | 25        | 25        | -         | -         |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag            | %      | 40 (2020/21) | 17        | 15        | 10        | -         | -         |

## Nøgletal

Roblon-koncernen har produktionsenheder i Danmark og i USA. Roblon blev etableret i USA ved et virksomhedsopkøb i april 2017. I forbindelse med opkøbet blev der indgået service aftaler med sælger af den amerikanske virksomhed på en række områder, herunder varetagelse af administrative og driftsmæssige forhold. Derfor er der ikke data på alle områder for Roblons amerikanske dattervirksomhed, der kan opgøres og medtages i CSR rapporten for 2018/19. Grundlaget herfor vil være til stede i 2019/20.

**Roblon A/S**

Nordhavnsvej 1  
9900 Frederikshavn  
Denmark

Telephone: + 45 9620 3300  
Email: [info@roblon.com](mailto:info@roblon.com)

[roblon.com](http://roblon.com)

**Roblon**  
WITH EVERY FIBER