



Information om samhällsansvar

I hållbarhetsredovisningens avsnitt om *Samhällsansvar* beskrivs Trelleborgs arbete med väsentliga frågor på området vad avser policyer, åtgärder, mål och årets utfall. Huvudfrågorna finns inom områdena *Egna medarbetare* och *Medarbetare i värdekedjan*. Nedan beskrivs några av årets viktigaste höjdpunkter:

VIKTIGA HÄNDELSER UNDER ÅRET 2024 - INFORMATION OM SAMHÄLLSANSVAR

Hälsa och säkerhet

Arbetet med det mångåriga programmet Safety@Work ledde till förbättring av relevanta hälsorelaterade nyckeltal. Under 2024 har Trelleborg haft 0,7 arbetsrelaterade skador (LWC) per 100 anställda. Läs mer på sidan 147.

Mångfald

Under året har antalet insatser för ökad mångfald utökats samtidigt som processen för datainsamling förbättrats. Vid utgången av 2024 hade Trelleborg 23 procent kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5. Läs vidare på sidorna 150–151.

Ansvar i leverantörskedjan

Målet är att enbart arbeta med leverantörer som ansluter sig till tillämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod. Granskning med självvärdering ska vara gjord för minst 90 procent av det rapporterade relevanta inköpsvärdet. Utfallet för 2024 var 90 procent, se mer på sidan 154.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
» Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Samhällsansvar: Egna medarbetare

Trelleborg arbetar med att ge de egna medarbetarna en trygg och säker arbetsplats och strävar efter mångfald, rättvisa och inkludering i organisationen. På så sätt vill koncernen fortsätta att attrahera kompetent personal.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Hela området *Egna medarbetare* berör den egna verksamheten, och förutom de egna anställda även inhyrd personal i frågor som rör bland annat hälsa och säkerhet. Trelleborgs mångfalds- och säkerhetsarbete är avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare och för företagets förmåga att attrahera och engagera kompetent personal.

Eventuella brister gällande arbetsplatssäkerhet, utvecklingsmöjligheter, mänskliga rättigheter eller andra viktiga frågor inom området *Egna medarbetare* medför potentiellt väsentliga risker kopplade till rättsliga

konsekvenser och skadat varumärke. Därmed är såväl arbetet med hälsa och säkerhet som arbetet med mångfald respektive utbildning och utveckling strategiskt prioriterade områden.

Under den senaste dubbla väsentlighetsanalysen identifierades *negativa konsekvenser inom hälsa och säkerhet* (mer på sidan 146) samt *finansiella risker kopplade till mångfald* (mer på sidan 148). Mänskliga rättigheter är fortsatt ett centralt område i Trelleborgs due diligence-arbete, se mer på sidan 121.

Medarbetardialog

Trelleborgs medarbetare är en av företagets viktigaste intressentgrupper. Medarbetardialogen äger rum på olika nivåer i organisationen. Både centralt men även inom affärsområdena pågår dialogen kontinuerligt via ett antal olika kanaler, se mer nedan.

Tonvikten har historiskt legat på väsentliga negativa konsekvenser för egna medarbetare, och Trelleborg jobbar aktivt med koncernövergripande program och åtgärder för att förebygga och eliminera faktisk och potentiell negativ påverkan. I de fall det är lämpligt

sker dialogen med medarbetare via lokala arbetstagarrepresentanter, se mer om kollektivavtal och medarbetarrepresentation på sidan 145.

Trelleborg har nolltolerans mot alla brott mot mänskliga rättigheter vilket även framgår tydligt i

företagets Uppförandekod. Läs mer på sidorna 121 och 157.

RUTINER FÖR KONTAKTER MED EGNA MEDARBETARE

Följande kanaler används för att skapa dialog med medarbetare om faktiska och potentiella konsekvenser förknippade med verksamheten:

- » Arbetsplatsmöten för den lokala gruppen äger rum regelbundet i hela verksamheten.
- » På individnivå ska samtliga medarbetare ha en löpande dialog med sin närmaste chef om relevanta/aktuella frågor som rör väsentliga risker och konsekvenser, såsom frågor relaterade till hälsa och säkerhet, utveckling, mångfald osv.
- » De årliga PEP-samtalen (People, Engagement & Performance) äger rum en viss period varje år mellan chef och medarbetare, och i dessa tas viktiga frågor upp, diskuteras och dokumenteras. Även frågor som diskuterades på tidigare PEP-samtalen följs upp.

- » All relevant information rörande stegen i PEP-dialogprocessen publiceras på Trelleborgs intranät.
- » Alla medarbetare uppmanas att ta kontakt med relevanta ledare/interna intressenter så snart behov uppstår. Beroende på frågan kan kontakten ske som medverkan, samråd eller information.
- » På kvartalsbasis ger Trelleborgs VD för dem som är intresserade en uppdatering kring företagets resultat, fokus och utveckling framåt.
- » Koncernens Whistleblowersystem (Trelleborg Whistleblower Hotline) som administreras av en tredjepart ska användas för anmälningar när medarbetare har anledning att tro att det förekommer överträdelse av lagar, mänskliga rättigheter eller gentemot Uppförandekoden. Möjliga sådana

överträdelse är till exempel korruption, bedrägeri eller diskriminering.

Senior Vice President Group Communications & Human Resources ansvarar för att se till att dessa personalkontakter äger rum och att resultaten från dem beaktas i företagets vägval.

Kontakter som rör personalen sker både direkt med respektive medarbetare och via arbetstagarrepresentanter i fackliga dialoger. Dialog med fackliga företrädare sker enligt nationell och regional praxis. Läs mer om kollektivavtal och medarbetarrepresentation på sidan 145.

Ändamålsenligheten i kontakterna med personalen utvärderas årligen med en koncernövergripande *Engagement Survey* med hög svarsfrekvens (senast 88 procent) för alla medarbetare som utvärderar

deras uppfattning om faktorer såsom ledarskapet, kommunikationen, innovationen och trivseln i organisationen såväl lokalt som koncernmässigt. Den egna gruppens utfall utvärderas och leder till förbättringsarbete i den lokala organisationen, och de aggregerade resultaten presenteras på Trelleborgs intranät. Läs vidare på sidan 24.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



RUTINER FÖR ATT GOTTGÖRA FÖR NEGATIVA KONSEKVENSER

Den ovan beskrivna processen med årliga utvecklingssamtal och medarbetarundersökningar lyfter fram viktiga kanaler för att lokalisera och adressera eventuella negativa konsekvenser av verksamheten för individuella medarbetare eller för vissa grupper.

Alla medarbetare i koncernen har rätt att utan några efterverkningar använda Whistleblower-

systemet. Samtliga anmälda fall utreds av Trelleborgs Senior Vice President General Counsel respektive Senior Vice President Group Communications & Human Resources för att säkerställa att relevanta åtgärder vidtas där så är aktuellt.

Trelleborg hanterar eventuella negativa konsekvenser enligt lokal rättspraxis. Mekanismer för att

säkerställa att anställda känner till och litar på de ovannämnda rutinerna för att uppmärksamma problem eller behov och få dem utredda redovisas i ytterligare detalj på sidorna 157 samt 159.

Uppgifter om egna medarbetare

ANSTÄLLDA EFTER AVTALSTYP OCH KÖN

Vid årets utgång hade Trelleborg totalt 15 895 anställda. För medelantal anställda (heltidsekvivalenter) se not 10 på sidan 75.

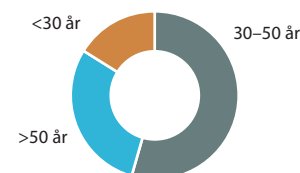
	Kvinnor	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	5 190	10 160	15 350
Antal tillfälligt anställda	165	357	522
Antal behovsanställda	8	15	23
Summa	5 363	10 532	15 895

INHYRD PERSONAL

Vid utgången av 2024 hade Trelleborg totalt 887 inhyrda medarbetare som var anställda av tredjepartsföretag (egna företagare eller bemanningsföretag). De flesta av dessa utför arbete inom koncernens produktionsprocesser, och till en mindre del administration. Definitionen av inhyrd personal uppdaterades under 2024, läs mer på sidan 118.

FÖRDELNINGEN AV DE ANSTÄLLDA EFTER ÅLDERSGRUPP

Majoriteten av Trelleborgs anställda tillhör åldersgrupperna 30–50 år samt över 50 år.



ANSTÄLLDA I DE STÖRSTA LÄNDERNA PER REGION

	Tillsvidare-anställda	Tillfälligt anställda	Behovs-anställda	Totalt antal anställda
Europa				
Storbritannien	1 579	15	0	1 594
Tyskland	1 116	98	13	1 227
Sverige	870	41	0	911
Frankrike	815	38	0	853
Övriga Europa	3 450	241	6	3 697
Summa	7 830	433	19	8 282
Nord- och Sydamerika				
USA	3 162	21	2	3 185
Mexiko	706	0	0	706
Övriga Nord- och Sydamerika	107	0	0	107
Summa	3 975	21	2	3 998
Asien och övriga världen				
Kina	1 679	1	0	1 680
Indien	1 076	26	0	1 102
Övriga Asien och övriga marknader	790	41	2	833
Summa	3 545	68	2	3 615
Summa totalt	15 350	522	23	15 895

Kollektivavtal och facklig representation

Trelleborgs policy är att tillåta fackföreningar och rätten till kollektivavtal. Inga enheter bedöms löpa allvarlig risk för kränkningar inom det området. I Kina gäller dock enligt lag vissa begränsningar av föreningsfriheten. Vid utgången av 2024 hade 43 procent av alla anställda kollektivavtal, och 46 procent företräddes av medarbetarrepresentanter.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Egna medarbetare: Hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet är ett prioriterat område för Trelleborg eftersom den egna personalens trygghet är helt grundläggande. Visionen är Noll olyckor, och koncernens program Safety@Work utgör en viktig grundpelare i arbetet.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

De egna medarbetarnas och den inhyrda personalens hälsa och säkerhet betraktas som helt grundläggande, och har alltid varit ett prioriterat område för Trelleborg. Industriell produktion av det slag Trelleborg bedriver innehåller olika typer av arbetsrelaterade risker som de mångåriga programmen Manufacturing Excellence och Safety@Work (se sidorna 19–20) strävar efter att förebygga och minimera. Koncernvisionen för *Hälsa och säkerhet* är Noll olyckor, men statistiken visar att såväl dödsfall som allvarliga och mindre allvarliga olyckor har inträffat historiskt, och att det kontinuerliga förebyggande arbetet därmed är oerhört viktigt.

Uppföljningen inom ramen för Safety@Work sker genom årliga interna och externa revisioner där anläggningarna bedöms på en skala i förhållande till det övergripande målet: en helt och hållet etablerad säkerhetskultur med alla krav och rutiner fullt implementerade vad gäller arbetsmiljöledning, maskinsäkerhet, ergonomi samt olycksuppföljning i syfte att helt undvika upprepning av en viss typ av händelse. Utvecklingen på området följs upp lokalt genom ett antal centrala nyckeltal. Programmet innefattar all personal, såväl anställd som inhyrd, utan undantag.

Berörda delar av värdekedjan	Tidsramar	Förhållande till strategi och affärsmodell
Väsentliga konsekvenser inom området Egna medarbetare: Hälsa och säkerhet		
Arbetsrelaterade skador och olyckor.	Egen och inhyrd personal	Kort – medellång – lång sikt
Trelleborgs typ av diversifierad industriell produktion innebär risk för arbetsrelaterade fall- och halkolyckor, och olyckor relaterade till arbetsplatsens utrustning. Följderna av eventuella olyckor och andra <i>negativa konsekvenser</i> för drabbade medarbetare kan bli allvarliga. Trelleborg arbetar sedan många år förebyggande med ett koncernövergripande program, Safety@Work, och inom det – initiativet Team up for Safety.		

Policy eller motsvarande styrdokument

Syfte och väsentlighet	Omfattning	Ansvariga för genomförandet	Tredjepartstandarder och intressenter	Tillgänglighet
Direktivet om hälsa och säkerhet				
Direktivet om hälsa och säkerhet är en deklaration från ledningen som betonar vikten av hälsa och säkerhet för verksamheten. Direktivet pekar på den strategiska betydelsen av att minska antalet arbetsskador och sträva i riktning mot noll olyckor. Den fastställer ledningarnas ansvar för detta, hur Trelleborg är fast beslutet att efterfölja alla tillämpliga lagar och regler, och kontinuerligt höja ribban för sitt säkerhetsarbete i riktning mot noll olyckor. Direktivet definierar tydliga förväntningar på säkerhet på strategisk nivå, utan att bara indikera att säkerhet är allas ansvar. Snarare betonar det ledarskap (hos verkställande ledning), implementering (hos driftsledning och produktionsledare) och slutligen medarbetarnas engagemang respektive efterlevnad av fastställda policier och rutiner.	Trelleborgs Direktiv om hälsa och säkerhet gäller alla Trelleborgs anställda samt inhyrd personal, entreprenörer och besökare inom verksamhetens enheter.	Direktivet är utfärdat av Trelleborgs koncernledning och implementeras av verksamheten under samordning av ledaren för programmet Safety@Work.	Trelleborg respekterar Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Enheter med tillverkning strävar efter att följa den internationella standarden för arbetsmiljö, ISO 45001.	Direktivet är publicerat på Trelleborgs intranät och ingår som en del av introduktionsutbildningen. Förtydliganden och förfrågningar från intressenter besvaras av Trelleborg Group Communications.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Åtgärder och resurser

Safety@Work och dess initiativ Team up for Safety, en integrerad del av Manufacturing Excellence-programmet, syftar till att skapa en gemensam säkerhetskultur och att förebygga arbetsrelaterade olyckor och skador i samtliga produktionsenheter, se vidare på sidan 20. Under 2024 ledde arbetet med Safety@Work till förbättring av alla hälsorelaterade nyckeltal.

Under året har Trelleborg stärkt organisationen för Safety@Work, inklusive styrkommittén för säkerhet, med ansvariga på affärsenhetsnivån. Under den årliga Safety Day som ägde rum i oktober 2024 var fokus inställt på säkerhetsaspekter i respektive lokalt bolag.

Även fysiska säkerhetsrevisioner fortsatte under 2024. Sammanlagt genomfördes revisioner vid 24 enheter. Särskilt i fokus har varit maskinsäkerhet, ergonomi, fall- och halkolyckor samt enheter med större antal olyckor.

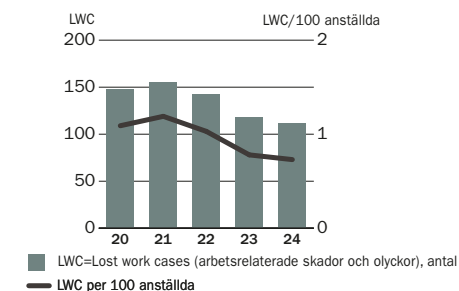
Programmet Safety@Work minskar således den väsentliga negativa påverkan på medarbetare som skulle kunna uppstå på grund av säkerhetsbrister i produktionsprocesserna.

Nyckeltal för hälsa och säkerhet

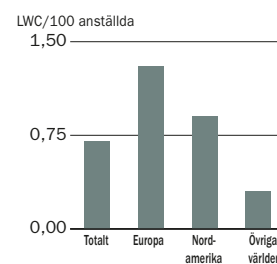
Utvalda nyckeltal på området *Hälsa och säkerhet* som Trelleborg regelmässigt följer upp presenteras i tabellen. Alla arbetsplatsolyckor rapporteras löpande både för egen och inhyrd personal så fort de uppstår i Trelleborgs interna verktyg för Safety@Work. På kvartalsbasis rapporteras antal olyckor och bakomliggande orsaker i det koncerngemensamma rapporteringssystemet.

Nyckeltal för området	2024	2023	Kommentar
Frekvens för arbetsrelaterade skadefall (LWC) per 100 anställda	0,7	0,8	Arbetet med det mångåriga programmet Safety@Work ledde till förbättring av relevanta hälsorelaterade nyckeltal, inklusive antal LWC, LWC per 100 anställda samt antal LWD.
Antal arbetsrelaterade skadefall (LWC)	112	118	
Antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetsrelaterade skador (LWD)	3 871	3 867	
Antal dödsfall	0	1	Inga dödsfall 2024. Dödsfallet under fjolåret 2023 avsåg anställd personal och inträffade i Taurage, Litauen, vid fall från hög höjd i samband med en inventering.
Andel produktionsenheter med skyddskommitté	84%	93%	84 (93) procent av produktionsanläggningarna har en skyddskommitté med representation från såväl arbetsgivar- som arbetstagar-sida. Den lägre andelen för 2024 beror på ett antal nyligen förvärvade enheter där lokala skyddskommittéer kommer på plats först under 2025.
Andel produktionsenheter som omfattas av arbetsmiljösystem	40%	42%	Vid utgången av 2024 var 40 procent (42) av alla enheter certifierade enligt ISO 45001, vilket motsvarar 44 enheter (44).

LWC



LWC PER REGION



Mål och utfall

Inom området *Hälsa och säkerhet* avser det övergripande målet att i enlighet med Direktivet om hälsa och säkerhet reducera antalet arbetsplatsolyckor: antalet olyckor som leder till efterföljande sjukskrivning, alltså Lost Work Cases (LWC) per 100 anställda, ska vara <1 på årsbasis.

Målet är baserat på att arbetsrelaterade skador och sjukdomar orsakar lidande för anställda och deras familjer, ger ineffektiv verksamhet och ökar kostnaderna – oönskade effekter som måste minimeras. Under 2024 ledde arbetet med Safety@Work till fortsatt förbättring av alla hälsorelaterade nyckeltal. Under 2025 kommer Trelleborg att se över och eventuellt revidera den nuvarande målnivån.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Mål	Utfall 2024	Utfall 2023
<1 LWC per 100 anställda	0,7 LWC per 100 anställda	0,8 LWC per 100 anställda

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Egna medarbetare: Mångfald

Mångfald är eftersträvansvärt av många skäl då den kan leda till bättre marknadskänedom, affärsbeslut och innovation. I Trelleborg är det bland annat en mer balanserad könsfördelning samt en bred representation av olika nationaliteter på ledningsnivåerna som regelbundet följs upp.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Området *Mångfald* har många dimensioner, varav kön, ålder, etnicitet och funktionshinder tillhör de mest uppenbara. Trelleborgs arbete med att stärka mångfalden sträcker sig över alla dessa dimensioner. Mångfald och inkludering har generellt i Trelleborg ansetts som viktiga inslag i situationer såsom rekrytering, utbildning, utvärdering, lönesättning och successionsplanering.

Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektivet uppdaterades 2023. Termen "equity" (rättvisa) adderades då och syftar till att lyfta fram behovet av att jämna ut skillnader i förutsättningar, erfarenheter och möjligheter som kan råda för individer, se mer på sidan 149. En utbildning om hur man undviker omedvetna fördomar är tillgänglig för alla medarbetare på Trelleborgs intranät.

Som för de flesta ingenjörsföretag med industriell verksamhet ligger det för Trelleborg en utmaning i att uppnå en mer balanserad könsfördelning i hela organisationen. Arbetet fortgår bland annat på chefsnivå (se sidan 150 för mål och utfall).

En annan grundregel är vidare att ledning och chefer i verksamheten ska ha lokal förankring, vilket i ett företag som finns i ett 40-tal länder naturligt ger en blandning av olika nationaliteter i verksamhetsledningarna. Se även sidorna 150–151.

Berörda delar av värdekedjan	Tidsramar	Förhållande till strategi och affärsmodell
Väsentliga finansiella risker inom området Egna medarbetare: Mångfald		
Begränsad möjlighet att attrahera och behålla kvinnliga ledare.	Egen personal	Medellång – lång sikt
		Trelleborg arbetar aktivt för att uppnå en balanserad, diversifierad arbetsstyrka med avseende på kön, etnicitet, nationalitet och ålder för att vara en attraktiv arbetsgivare. I likhet med de flesta ingenjörsföretag med industriell verksamhet har Trelleborg en utmaning i att uppnå en mer balanserad könsfördelning. På sikt kan Trelleborg om ingen positiv utveckling sker på området drabbas av svårigheter att attrahera och behålla kompetens. <i>Risken</i> adresseras med riktade insatser inom rekryteringsprocesser, intern kommunikation samt utbildning.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Policy eller motsvarande styrdokument

Syfte och väsentlighet	Omfattning	Ansvariga för genomförandet	Tredjepartstandarder och intressenter	Tillgänglighet
Personalpolicy				
<p>Grunden för Trelleborgs Personalpolicy är företagets kärnvärden kundfokus, innovation, prestanda och ansvar.</p> <p>Denna policy återspeglar företagets engagemang för de anställda och vad de kan förvänta sig av företaget.</p> <p>Trelleborgs Personalpolicy omfattar följande områden:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Employer Branding » Mångfald, rättvisa och inkludering » Ersättning och förmåner » Lärande och utveckling » Performance management <p>Väsentliga konsekvenser och risker kopplade till mångfaldsområdet behandlas i Trelleborgs Personalpolicy.</p>	<p>Trelleborgs Personalpolicy gäller alla koncernens anställda samt inhyrd personal.</p>	<p>Senior Vice President Group Communications & Human Resources är ansvarig för att utfärda denna policy och för att implementera dess innehåll.</p> <p>Trelleborgs koncernfunktionschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för att denna policy följs inom deras respektive befogenheter.</p> <p>Alla Trelleborgs anställda förväntas följa principerna i denna policy.</p>	<p>Tillämpliga lokala lagar och regler gäller där Trelleborg har sin verksamhet.</p> <p>Trelleborg respekterar ILO:s konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.</p>	<p>Trelleborgs Personalpolicy finns tillgänglig på koncernens intranät. Policyen ingår i introduktionsutbildningar och pågående utbildningsprogram.</p>
Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektiv				
<p>Trelleborgs Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektiv motverkar diskriminering och trakasserier, samt främjar samma möjligheter för alla genom att beskriva en rad diskrimineringsgrunder, såsom etniskt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder, ålder, religion, politisk åskådning, nationell härkomst eller socialt ursprung, och andra former av diskriminering som omfattas av europeisk och nationell lagstiftning.</p> <p>Trelleborg arbetar aktivt för att uppnå en balanserad, diversifierad arbetsstyrka med avseende på kön, etnicitet, nationalitet och ålder för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att spegla den miljö där koncernen verkar på bästa möjliga sätt.</p>	<p>Detta direktiv gäller för hela Trelleborgs organisation, för alla personer som arbetar i företaget och omfattar alla aspekter av anställning: anställda, tillfälligt anställda och icke-anställda.</p>	<p>Direktivet är utfärdat av Trelleborgs koncernledning och implementeras av verksamheten under samordning av Senior Vice President Group Communications & Human Resources.</p>	<p>Trelleborg respekterar i sina personalpolicyer Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.</p>	<p>Direktivet finns tillgängligt på Trelleborgs intranät. Direktivet ingår i introduktionsutbildningar och pågående utbildningsprogram.</p>

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



★ Åtgärder och resurser

Samtliga åtgärder omfattar egen verksamhet och är pågående i hela koncernen.

- » **Mångfaldsarbetet inom chefsrekrytering** fokuserar på att säkerställa processer för könsneutral rekrytering. Sedan 2024 inkluderar affärsområdenas strategiska planer ett avsnitt om riktade åtgärder för ökad mångfald, rättvisa och inkludering. Antalet nationaliteter på ledningsnivåerna 1–5 utgör en annan viktig aspekt av mångfaldsarbetet med koppling till chefsrekrytering. Trelleborg tror på lokala ledningar vilket naturligt leder till att företaget har en bred bas för en mångkulturell struktur för verksamhetens ledning. Resultatet 2024 ligger i linje med de föregående åren vilket visar att Trelleborgs arbete inom området är fortsatt effektivt.
- » **Riktade insatser i syfte att behålla och vidareutveckla kvinnliga chefer** pågår i hela koncernen och omfattar både kvinnor och män. Insatserna inkluderar bland annat skraddarsydda utbildningar (exempelvis en e-learning kring omedvetna fördomar) och kommunikationsmaterial. Även datainsamlingsprocessen för de relevanta nyckeltalen i det koncerngemensamma rapporteringssystemet har vidare utvecklats under året

med syfte att fördjupa koncernens insikter om och förståelse för området. Ledningen av Trelleborg ska representera företagets globala struktur, både vad gäller nationalitet, kön och andra mångfaldsaspekter. Åtgärder som resulterar i en balanserad representation av kvinnor i ledande befattning uppmuntras.

- » **Kartläggning av löner i hela koncernen** har initierats under det gångna året för att vidare identifiera potentiellt relevanta insatsområden inom Trelleborgs mångfaldsarbete. Den initiala koncernövergripande kartläggningen genomfördes under hösten 2024 i syfte att identifiera eventuella gap beträffande löner. Syftet med kartläggningen är att förstärka Trelleborgs mångfaldsarbete och säkerställa att Trelleborgs medarbetare i samtliga delar av verksamheten får lika löner för likvärdigt arbete. Ytterligare fördjupande analys på området kommer att utföras under 2025.

🎯 Mål och utfall

Inom området *Mångfald* avser målet att i enlighet med Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektivet öka representationen av kvinnliga ledare: 30 procent kvinnor på ledningsnivåerna 1–5 i egen verksamhet år 2030. Målet är baserat på idén om att stegvis öka antalet kvinnliga chefer för att skapa en mer inkluderande och mångsidig organisation, en utmaning i en bransch som traditionellt ansetts som mindre attraktiv för kvinnor.

Målet fastställdes med direkt deltagande från interna intressenter (ur Human Resources Steering Board – ett forum för koncernstab Personal samt HR-funktioner från affärsområdena) samt med hänsyn till omvärldsanalys av industrin i Sverige såväl som internationellt.

Under 2024 har andelen kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 ökat till 23 procent, delvis till följd av intern omorganisation.

MÅNGFALD

Mål	Utfall 2024	Utfall 2023
30% kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 senast 2030	23% kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5	21% kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Nyckeltal för mångfaldsarbete

Utvalda nyckeltal på området *Mångfald* som Trelleborg regelmässigt följer upp presenteras i tabellerna nedan. Den interna rapporteringen inkluderande all personalstatistik inom hela området *Egna medarbetare* har ytterligare förbättrats genom förstärkt intern granskning samt förtydligade instruktioner.

ANDEL KVINNOR

Trelleborgs strategiska ambition är att öka andelen kvinnor i hela koncernen, med ett särskilt fokus på ledningsnivåerna. Nedan redovisas relevanta nyckeltal inom området.

Andel kvinnor	2024	2023	Kommentar
Styrelse	43%	43%	Andelen kvinnor i styrelsen under 2024 var på samma nivå som föregående år. Se mer på sidan 39.
Företagsledning	29%	17%	Andelen kvinnor i företagsledningen har ökat till 29 procent i samband med att ett nytt affärsområde, Trelleborg Medical Solutions, med en kvinnlig affärsområdeschef bildades i början på 2024. Se mer på sidorna 44–45.
Chefer på ledningsnivå 1–5	23%	21%	Andelen kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 har ökat till 23 procent delvis till följd av interna omorganiseringar.
Medelantal kvinnor bland anställda ¹	33%	32%	Andelen kvinnor, medelantal, för 2024 ligger kvar på ungefär samma nivå som 2023.

ANTAL NATIONALITETER

Lokalt ledarskap är en framgångsfaktor och mäts i antal nationaliteter bland våra chefer. Antalet nationaliteter på ledningsnivåerna 1–5 uppgick till 45 vid utgången av 2024.

ARBETSRELATERADE INCIDENTER OCH ANMÄLNINGAR

Fall av misstänkt diskriminering, inklusive trakasserier, redovisas årligen i Trelleborgs koncerngemensamma rapporteringssystem, och dessutom via Whistleblowerfunktionen (läs mer på sidorna 157 samt 159). Totalt antal granskade incidenter under 2024 uppgick till 8. Inga incidenter har lett till böter, viten eller andra rättsliga påföljder. I ett fall rapporterat under 2024 har det skett en mindre kompensation som gottgörelse.

¹ Rapporteringen av det totala antalet män och kvinnor i den egna arbetskraften vid periodens slut påbörjades under 2024; historiska data finns för medelantal anställda (heltidsekvivalenter).

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Samhällsansvar: Medarbetare i värdekedjan

Potentiella negativa konsekvenser för medarbetare i värdekedjan är ett område under utveckling på så sätt att analysen historiskt sett varit begränsad, men riskerna kommer framöver att bedömas utifrån såväl geografiska som produktmässiga kriterier, och bedömda riskleverantörer kommer att granskas.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Potentiella negativa konsekvenser vad gäller medarbetare i värdekedjan bedöms kunna förekomma i hela värdekedjan uppströms och framför allt ligga i potentiella överträdelser vad gäller föroreningar, arbetsmiljö samt mänskliga rättigheter. De generella konsekvenser som tidigare varit kända är förekomsten av bristande arbetsförhållanden på vissa platser globalt inom exempelvis produktionen av latex och naturgummi.

Trelleborg har än så länge endast i begränsad omfattning analyserat sådana befintliga och potentiella

konsekvenser av verksamheten för medarbetare i värdekedjan. För närvarande bedöms de negativa konsekvenserna vara icke-systematiska. I första hand är det medarbetare i produktionsleden av leverantörskedjan som bedöms påverkas, exempelvis fabriksarbetare. Risken för negativa konsekvenser varierar mellan olika länder.

Trelleborg kommer att regelbundet uppdatera sin landsbaserade riskanalys, se mer på sidan 154.

Berörda delar av värdekedjan	Tidsramar	Förhållande till strategi och affärsmodell
Potentiella väsentliga konsekvenser inom området Medarbetare i värdekedjan		
Ottillfredsställande arbetssäkerhet.	Leverantörskedjan	Kort – medellång – lång sikt
De <i>potentiella negativa konsekvenserna</i> som Trelleborgs verksamhet kan ha på medarbetare i leverantörskedjan tas i beaktande i koncernens inköpsstrategier och är en integrerad del av programmet Purchasing Excellence, se mer på sidan 154.		

Policyer eller motsvarande styrdokument

Följande policyer och motsvarande styrdokument är applicerbara för området *Medarbetare i värdekedjan*:

- » **Uppförandekoden** (sidan 157): Trelleborgs mål är att enbart arbeta med leverantörer som ansluter sig till tillämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod, såsom respekt för lagefterlevnad, mänskliga rättigheter, miljö- och produktansvar. Se mer nedan och på sidan 157.
- » **Supplier SAQ**: Granskningen av leverantörer enligt ovan sker med hjälp av en särskild självutvärderingsenkät för leverantörer (Supplier SAQ) med grund i Uppförandekoden. Supplier SAQ innehåller 16 frågor som täcker ett antal hållbarhetsämnen centrala för Trelleborgs leverantörskedja, samt ett specialavsnitt om barnarbete. Läs mer på sidan 154.
- » **Whistleblowerpolicy** (sidan 157): Whistleblowerfunktionen är tillgänglig även för externa intressenter.

- » **Uttalandet om modernt slaveri, tvångsarbete, människohandel och barnarbete 2024**: Företeelser som modernt slaveri, tvångsarbete, människohandel eller barnarbete får inte förekomma i Trelleborgs leverantörskedja. Ett årligt uttalande, underskrivet av Trelleborgs VD, publiceras regelmässigt på Trelleborgs webbplats och baseras på UK Modern Slavery Act 2015, Australian Modern Slavery Act 2018, California Transparency in Supply Chains Act (den rådande amerikanska standarden) och aktiviteter som är förbjudna enligt US Federal Acquisition Regulation 52.222-50(b).
- » **Direktiv för naturgummi**: Direktivet behandlar frågor rörande inköp av naturgummi med bäring på mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, cirkularitet, avfallsfrågor, biologisk mångfald, naturvård, antikorrupcion och utsatta befolkningsgrupper. Direktivet är tillgängligt på www.trelleborg.com.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



Dialog med medarbetare i värdekedjan

Trelleborg har nolltolerans för alla brott mot mänskliga rättigheter i hela värdekedjan. Medarbetare i leverantörskedjan uppmanas att anmäla alla misstankar om brott via Trelleborgs Whistleblowerkanal

som är tillgänglig även externt, se mer nedan samt på sidan 157. Risker för otillfredsställande arbetsmiljöer hos Trelleborgs leverantörer tas i beaktande vid företagets inköpsprocesser, se mer på sidan 154.

RUTINER FÖR KONTAKTER MED MEDARBETARE I VÄRDEKEDJAN

Kontakter med medarbetarna i värdekedjan ska ske via Whistleblowerfunktionen, direkt eller via trovärdiga ombud, när behovet uppstår. Även på www.trelleborg.com finns en dedikerad sida för leverantörer där det finns möjlighet att kontakta Trelleborg med relevanta frågor.

Vice President Group Excellence & Sustainability, även ansvarig för koncernstab Inköp, säkerställer att resultaten från dessa kontakter beaktas. Ändamålsenligheten i kontakterna med medarbetarna i värdekedjan och dess resultat utvärderas från fall till fall lokalt, och där det är lämpligt – även på koncernnivå.

Under 2025 kommer Trelleborg att genomföra en fördjupad analys av aktuella och potentiella negativa konsekvenser i verksamhetens leverantörskedja utifrån leverantörernas geografiska läge, industri eller sektor samt riskgrupp. Analysen syftar till att skapa bättre förståelse för perspektiven hos de

medarbetare i leverantörskedjan som löper stor risk att drabbas av specifika konsekvenser. Möjligheten att ta hjälp av ett externt system för leverantörsutvärderingar undersöks. Läs mer på sidan 154.

RUTINER FÖR ATT GOTTGÖRA FÖR NEGATIVA KONSEKVENSER

Trelleborg säkerställer att negativa konsekvenser åtgärdas av respektive arbetsgivare och att leverantören gottgör sina medarbetare där det är lämpligt och nödvändigt.

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166



★ Åtgärder och resurser

- » **Purchasing Excellence** med dess centrala roll i Trelleborgs arbete med leverantörskedjan är starkt kopplat till inköpsprocessen och -organisationen. Etablerade processer och kanaler inom Purchasing Excellence används för att säkerställa att Trelleborgs leverantörer av direkt och indirekt material respekterar gällande lagar inom mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och andra relevanta områden. En viktig del av det pågående programmet är leverantörsutvärdering och -uppföljning via dokumentet Supplier SAQ (se nedan och sidan 152) med fokus på frågor relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljöledning och socialt ansvar. Kravet är att merparten leverantörer ska ansluta sig till lämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod genom självutvärderingen som ska förnyas vart femte år. Otillfredsställande svar utreds och följs upp, gottgörelse sker där så är nödvändigt. Andelen granskade leverantörer är relativt stabil. Potentiella negativa konsekvenser som Trelleborg kan ha på medarbetare i värdekedjan och som adresseras av Purchasing Excellence via Supplier SAQ kan främst handla om brister i arbetsmiljön (exempelvis i kemikalieproduktion).
- » **Ramverk för tillbörlig aktsamhet i leverantörskedjan** är under utveckling, inklusive en noggrannare analys av risker hos direkta leverantörer. Ramverket som även kommer att följa kraven i det kommande Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) började utvecklas under 2024 och arbetet kommer att fortsätta under 2025, då flera delar kommer att sjösättas:

- 1 En omfattande riskanalys baserad på länder och industrisegment där Trelleborgs leverantörer är verksamma.
- 2 Fördjupningsanalyser av enskilda leverantörer baserade på inköpsvärde, geografisk lokalisering samt industri-/produktkategori. Urvalet är planerat att ske i början av 2025. Med hjälp av ett externt system kommer analyserna att genomföras och utvärderas av inköpsorganisationen. Nästa steg blir att definiera ytterligare åtgärder (dialog med leverantörer, stöd med åtgärdsplan, eventuella besök och, som en sista utväg, avslutande av relationen).
Under 2024 genomfördes en pilotanalys där en självutvärderingsenkät med frågor kopplade till biologisk mångfald distribuerades bland ett urval leverantörer som ansågs vara verksamma i länder och industrier med väsentlig negativ påverkan på den biologiska mångfalden. Med hjälp av pilotanalysen utvärderades metoden och angreppssättet, förbättringspotential dokumenterades och resultaten av utvärderingen kommer att integreras i det nya ramverket.

Genom att använda fördjupningsanalyser av leverantörsrisker, där urvalet av leverantörer baseras på en övergripande riskkartläggning, kommer Trelleborg att säkerställa att relevanta negativa konsekvenser upptäcks och förebyggs samt att gottgörelse sker där eventuella behov uppstår.

- » **Medlemskapet i Global Platform for Sustainable Natural Rubber.** År 2021 anslöt sig Trelleborg till arbetet inom Global Platform for Sustainable Natural Rubber, ett industriövergripande initiativ med syftet att leda den globala förbättringen av socioekonomiska och miljömässiga prestanda i värdekedjan för naturgummi, med särskilt fokus på utmaningar såsom avskogning och dåliga arbetsförhållanden. Trelleborg har antagit regler i ett koncerndirektiv avseende inköp av naturgummi, och medverkat till att med särskilda lokala aktiviteter stärka det globala initiativets kontaktplattform bland mindre gummi-odlare, läs vidare på sidan 152. Förädlingskedjan för naturgummi är relativt lång från odlare till Trelleborgs produktionsanläggningar. Tre till fyra led är inte ovanligt, avståndet varierar dock beroende på land/världsdel. Trelleborgs beroende av naturgummi minskade signifikant med avyttringen av koncernens däckverksamhet 2023. Eftersom en viss volym naturgummi ännu används i produktionen är potentiella negativa konsekvenser för medarbetare i naturgummikedjan dock fortsatt en väsentlig fråga för Trelleborg.

🎯 Mål och utfall

Målet är att hantera väsentliga risker relaterade till medarbetarna i leverantörskedjan genom att enbart arbeta med leverantörer som ansluter sig till tillämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod. Granskning med en särskild självutvärdering för leverantörer (Supplier SAQ) ska vara gjord årligen för minst 90 procent av det rapporterade relevanta inköpsvärdet, vilket innefattar både nya och etablerade leverantörsrelationer. Målet baseras på ett antagande om att 90 procent av det rapporterade relevanta inköpsvärdet motsvarar merparten av de återkommande leverantörsrelationerna, där det finns potential för effektiva samarbeten för att begränsa och motverka riskerna. Målet togs fram i nära dialog med de lokala inköpsorganisationerna.

Utfallet för 2024 uppgick till 90 procent (86). Under året genomfördes ett antal riktade insatser inom inköpsorganisationen samt nyligen förvärvade enheter för att säkerställa tidig efterlevnad av Trelleborgs regelverk. Detta arbete har lett till en förbättring på området.

MEDARBETARE I VÄRDEKEDJAN

Mål	Utfall 2024	Utfall 2023
Leverantörer motsvarande >90% av det relevanta inköpsvärdet ska genomgå självutvärdering	90% av det relevanta inköpsvärdet	86% av det relevanta inköpsvärdet

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
Allmän information	117
Miljöinformation	128
Information om samhällsansvar	143
Information om styrning	155
EU:s taxonomi	160
Bestyrkanderapport	164
Flerårsöversikt hållbarhet	165
ÖVRIG INFORMATION	166