

# Information om styrning



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

I hållbarhetsredovisningens avsnitt om *Information om styrning* beskrivs Trelleborgs arbete med väsentliga frågor på området vad avser policyer, åtgärder, mål och årets utfall. Huvudfrågorna finns inom området *Affärsetik*.

## VIKTIGA HÄNDELSER UNDER ÅRET 2024 – INFORMATION OM STYRNING

### Affärsetik

Nolltolerans råder för alla slags mutor, korruption, kartell- eller annat kriminellt och oetiskt beteende. Under 2024 har inga bekräftade fall av lagbrott rapporterats av något av Trelleborgs bolag. Läs mer om Trelleborgs förebyggande arbete inom affärsetik på sidan 159.

### Uppförandekod

Målet att varje medarbetare ska genomgå utbildning inom Uppförandekoden minst vart tredje år. Målet uppnåddes under 2024. Läs mer på sidan 159.

### Mutor, korruption samt konkurrensbegränsande beteende

Sedan länge bedriver Trelleborg utbildning inom frågor relaterade till mutor och korruption samt konkurrensbeteende och under 2024 fortsatte dessa utbildningspaket att uppdateras enligt ny praxis och lagstiftning. Detta för att ytterligare stärka kunskapen och medvetandet hos medarbetarna på området, som handlar om att förebygga och hantera incidenter kopplade till affärsetiskt beteende. Läs mer på sidan 159.



# Styrning: Affärsetik

Med bas i koncernens Uppförandekod bedriver Trelleborg såväl internt som i sin värdekedja ett arbete för exemplariskt affärsbeteende grundat i efterlevnad av lagar, regler och internationella överenskommelser.

## Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Affärsetik är ett område där potentiella negativa effekter om incidenter inträffar kan bli mycket betydande, även om sannolikheten för allvarliga incidenter bedöms vara låg. I synnerhet korruption och konkurrensfrågor står därför högt på agendan för Trelleborgskoncernen. Riskerna ses kontinuerligt över och bedöms för hela koncernen, inklusive alla platser och processer.

Berörda delar av värdekedjan	Tidsramar	Förhållande till strategi och affärsmodell
<b>Potentiella väsentliga konsekvenser inom området Affärsetik</b>		
Brott mot affärsetiska regler, antimut- och antikorrupcionslagstiftning.	Egen verksamhet, egna medarbetare, leverantörs- samt kundkedjan	Kort – medellång – lång sikt
Att förebygga potentiella negativa konsekvenser av eventuella brott mot antimut-, antikorrupcions- samt konkurrenslagstiftning är en integrerad del av arbetet i koncernens Efterlevnadsprogram (Compliance Program), se mer på sidan 157.		
<b>Väsentliga finansiella risker inom området Affärsetik</b>		
Finansiella effekter av bekräftade fall av brott mot affärsetiska regelverk samt antimut- och antikorrupcionslagstiftning.	Egen verksamhet, egna medarbetare	Medellång – lång sikt
Lagefterlevnad har historiskt varit ett centralt område i Trelleborgs affärsstrategi. För att förebygga finansiella risker kopplade till brott mot antimut-, antikorrupcions- samt konkurrenslagstiftning arbetar Trelleborg proaktivt i hela verksamheten, bland annat med skräddarsydda utbildningar.		

## Beskrivning av processen för väsentlighetsanalysen

Området Affärsetik har historiskt varit ett av de mest centrala för Trelleborg. Arbetet med att förebygga och bekämpa oönskat beteende bedrivs i hela verksamheten. Risker och potentiella negativa konsekvenser utvärderas löpande, bland annat inom ramen för det övergripande Enterprise

Risk Management (ERM)-baserade riskhanteringsarbetet, läs mer på sidorna 50–54.

Processen för den senaste dubbla väsentlighetsanalysen involverade representanter från Trelleborgs koncernstab Juridik och Efterlevnad, samt Compliance Task Force.

## 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



## Affärsetik och företagskultur

Med grund i *Affärsetikens* centrala betydelse tillämpar Trelleborg nolltolerans för alla typer av mutor och korruption, och följaktligen även nollfelmål i uppföljningen av antalet incidenter. Som börsnoterat företag med global verksamhet lyder Trelleborg under en bred uppsättning lagar, regler och direktiv. Etablerade policyer och rutiner utgör basen för arbetet med efterlevnad på detta område, vilket understöds av utbildningar och årligen underskrivna acceptansbrev för relevanta medarbetare.

Efterlevnad av lagar och regler är ett kontinuerligt och långsiktigt åtagande för Trelleborg, vilket bevakas av seniora företrädare för koncernstaberna som regelbundet träffas i en Compliance Task Force, ett forum där information och kommunikation om efterlevnadsinitiativ i ett brett perspektiv diskuteras. Under 2024 höll Compliance Task Force fyra möten som innehöll frågor om efterlevnad, utbildning, policyer och direktiv, intern kontroll och datasäkerhet.

Innehållet i Trelleborgs koncernövergripande Compliance Program har kontinuerligt utvecklats och innehåller utöver frågor relaterade till konkurrensrätt även frågor rörande antikorruption, exportkontroll och datasäkerhet såväl som professionellt beteende och affärsetik. Nya delar har efter hand introducerats i Trelleborgs Compliance Program som syftar till kontinuerliga förbättringar i hanteringen av kontrakt.

Data om brott mot lagkrav (inklusive böter) inom områdena mutor och korruption, miljö, mänskliga rättigheter och arbetsrelaterade klagomål rapporteras två gånger per år av alla Trelleborgföretag i det koncernövergripande rapporteringssystemet. De rapporterade uppgifterna granskas av affärsområdescontrollers samt koncernstab Juridik. Interna och externa intressenter ska, utan risken att drabbas av negativa konsekvenser, kunna anmäla misstänkta brott via koncernens Whistleblowerfunktion, i enlighet med Whistleblowerpolicyen som beskrivs i tabellen nedan.

Den allmänna principen är att utredarna av rapporterade mutor och korruptionsincidenter ska vara tydligt åtskilda från den ledningskedja som är inblandad i ärendet.

Policyer relaterade till *Affärsetik*, liksom sammanfattningar av dem, är tillgängliga för alla anställda på koncernens intranät och omfattas av relevanta utbildningsprogram. Utbildningsprogrammen riktar sig till anställda som är verksamma i områden där risken för mutor, korruption och konkurrensbegränsande beteende bedöms vara störst. Målgrupperna omfattar ledningspositioner samt roller inom administration, finans, personal, juridik, produktion, kommunikation, inköp, kvalitet, försäljning och andra relevanta ansvarsområden.

## Policyer eller motsvarande styrdokument

Syfte och väsentlighet	Omfattning	Ansvariga för genomförandet	Tredjepartstandarder och intressenter	Tillgänglighet
<b>Uppförandekod</b>				
Trelleborgs Uppförandekod är en central pelare i det interna hållbarhetsarbetet. Uppförandekoden definierar koncernpolicyer och -direktiv och innehåller regler och principer som styr den dagliga verksamheten relaterade till mänskliga rättigheter, affärsetik och andra relevanta frågor där det finns potentiella väsentliga negativa effekter eller risker. <ul style="list-style-type: none"> <li>» Efterlevnad (antimutor och -korruption; konkurrens; mänskliga rättigheter; leverantörer och annat).</li> <li>» Resurser (hälsa och säkerhet; anställningsvillkor; miljöansvar).</li> <li>» Mångfald (mångfald och inkludering; icke-diskriminering).</li> <li>» Samhällsengagemang (stöd till lokalsamhället; pålitlig kommunikation).</li> </ul>	Trelleborgs Uppförandekod gäller alla Trelleborgkoncernens anställda. Kravet på att följa Uppförandekoden ställs även på företagets leverantörer, agenter, distributörer och konsulter.	Ordförande i Trelleborgs styrelse samt företagets VD är ansvariga för att utfärda Uppförandekoden. Trelleborgs koncernfunktionschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för att Uppförandekoden följs inom sina respektive befogenheter. Alla Trelleborgs anställda förväntas följa principerna i Uppförandekoden. Brott mot Uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder upp till uppsägning av anställning eller uppsägning av tredjepartskontrakt.	Koncernens Uppförandekod och relevanta koncernpolicyer och direktiv är baserade på internationellt erkända konventioner och riktlinjer, såsom den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, ILO:s konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s Global Compact.	Trelleborgs Uppförandekod finns tillgänglig på koncernens intranät och på <a href="http://www.trelleborg.com">www.trelleborg.com</a> .
<b>Whistleblowerpolicy</b>				
Trelleborgs Whistleblowerpolicy beskriver hur varje anställd i koncernen har rätt att, utan rädsla för återverkningar från någon, varna koncernens utsedda efterlevnadsansvariga om misstänkt brottslig aktivitet eller allvarligt klandervärd aktivitet utförd av någon annan anställd, inklusive alla överordnade, tjänstemän och chefer i gruppen. Policyen anger även roller och ansvar inom hanteringen av whistleblowerfall.	Trelleborgs Whistleblowerpolicy gäller alla anställda.	Trelleborgs VD är ansvarig för att utfärda denna policy och för att implementera dess innehåll. Koncernens utsedda efterlevnadsansvariga är Senior Vice President Group Communications & Human Resources respektive Senior Vice President General Counsel. Trelleborgs koncernstabschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för att denna policy följs inom deras respektive befogenheter.	Tillämpliga lokala lagar och regler gäller där Trelleborg har sin verksamhet.	Trelleborgs Whistleblowerpolicy samt en sammanfattande "Quick Guide" finns på koncernens intranät. Alla anställda och externa intressenter har möjlighet att på ett säkert sätt slå larm via telefon eller online. Dessutom är affischer om Whistleblower Hotline uppsatta på koncernens produktionsenheter. <span style="float: right;">»»</span>

### 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



Syfte och väsentlighet	Omfattning	Ansvariga för genomförandet	Tredjepartstandarder och intressenter	Tillgänglighet
<b>Policy mot mutor och korruption, Konkurrensrättspolicy</b>				
<p><b>Trelleborgs Policy mot mutor och korruption</b> beskriver nyckeldefinitioner och principer inom området <i>Affärsetik</i>. Syftet med policyn är att behandla väsentliga negativa effekter och risker som hör ihop med oetiskt eller olagligt affärsbeteende.</p> <p>Policyn omfattar områdena antimutor och -korruption, inklusive rekommendationer om representation och gåvor.</p> <p><b>Konkurrensrättspolicyn</b> beskriver hur konkurrenslag har upprättats med syftet att skapa rättvisa och likvärdiga villkor för all affärsverksamhet, för att avskaffa karteller och andra orättvisa beteenden och praxis.</p> <p>Brott mot konkurrenslagstiftningen snedvrider konkurrensen, höjer priserna och missgynnar lagligt drivna företag. Det skadar alltså i slutändan oss alla och därför är brott mot konkurrenslag i många länder allvarliga brott, jämförbara med till exempel bedrägeri, förskingring eller stöld.</p>	<p>Trelleborgs Policy mot mutor och korruption samt Konkurrensrättspolicy gäller alla Trelleborgskoncernens anställda. Kravet på att följa policyerna ställs även på företagets leverantörer, agenter, distributörer och konsulter.</p>	<p>Senior Vice President General Counsel är ansvarig för att utfärda Policyn mot mutor och korruption samt Konkurrensrättspolicyn, och för att implementera deras innehåll.</p> <p>Trelleborgs koncernfunktionschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för att dessa policier följs inom deras respektive befogenheter.</p>	<p>Tillämpliga lokala lagar och regler gäller överallt där Trelleborg har sin verksamhet. Trelleborg följer FN:s Global Compact Principles och OECD:s Guidelines for Multinational Businesses.</p>	<p>Trelleborgs Policy mot mutor och korruption samt Konkurrensrättspolicy, inklusive en sammanfattande "Quick Guide", finns på koncernens intranät.</p>

#### Styrning av området *Affärsetik*

Koncernstab Juridik är den funktion som har tillsyn över områdena mutor och korruption respektive konkurrensfrågor. I den rollen är det funktionen Efterlevnad, ytterst via Senior Vice President General Counsel som i sin egenskap av chef för koncernstab Juridik ansvarar för inriktning och definierar policier och rutiner. Beslut angående förändringar och uppdateringar av inriktning och rutiner tas av företagsledningen/VD. Policier beslutas av styrelsen. Trelleborgs stabschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för den allmänna efterlevnaden av Uppförandekoden såväl som efterlevnad av relevanta affärsetiska policier inom ramarna för respektive persons ordinarie ansvar.

Chefer, mellanchefer och medarbetare i verksamheten och på fabriksgolvet stöttas av Compliance Officers som varje år utses av vart och ett av koncernens bolag för att fungera som samlingspunkt för alla efterlevnadsfrågor i deras del av verksamheten. För att stödja dem i detta arbete genomgår Compliance Officers ett särskilt utbildningsprogram med en progression från brons- till silver- och guldnivå för att kunna hjälpa kollegor att handla korrekt i alla typer av efterlevnadsfrågor som kan uppkomma i det dagliga arbetet.

Compliance Task Force är ett koncernforum sammansatt av relevanta stabschefer, där uppdateringar och information rörande efterlevnadsfrågor delas. Koncernens funktion Efterlevnad som rapporterar till Senior Vice President General Counsel är ansvarig för koncernens olika program inom området *Affärsetik*.

De viktigaste punkterna som framkommer via genomförda legala revisioner av Trelleborgs enheter rapporteras till företagsledningen, till affärsområdescontrollers och till Revisionsutskottet. Utskottet har även tillsyn över affärsetik- och Whistleblowerfrågor, och får rapporter från Senior Vice President General Counsel och chefen för Intern Kontroll om utredningar rörande brott mot affärsetiska policier samt om Whistleblowerutredningar. En sammanfattande rapport med de väsentligaste frågorna presenteras för styrelsen, se vidare sidan 120.

#### 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

Under 2024 introducerade Trelleborg ett uppdaterat utbildningspaket för frågor relaterade till mutor och korruption samt konkurrensbeteende, för att ytterligare stärka kunskapen och medvetenheten på området för att förebygga och hantera anklagelser eller incidenter kopplade till affärsetik. Utbildningarna ska genomföras minst vart tredje år av alla chefer och övriga anställda som tillhör särskilda målgrupper, se mer på sidan 157. Under 2024 pausades klassrumsutbildningar tillfälligt i samband med introduktionen av det uppdaterade utbildningspaketet i e-learningformat (se nedan). Klassrumsutbildningarna kommer att uppdateras och återinföras i ett förnyat format under 2025.

- » **Utbildningen inom antimutor- och antikorrupsionsområdet** lanserades i ett uppdaterat e-learningformat i september 2024. Innehållet täcker en genomgång av Trelleborgs Policy mot mutor och korruption och Whistleblowerpolicy (se mer på sidan 157), relevanta begrepp, rättsliga följder av brott mot lagar, högriskaktiviteter, risker inom områden såsom kontantbetalning, gåvor och underhållning respektive kontakter med myndigheter.
- » **Utbildningen om konkurrensfrågor** lanserades i ett uppdaterat e-learningformat i april 2024. Utbildningen innehåller en genomgång av Trelleborgs Konkurrensrättspolicy (se mer på sidan 158), relevanta begrepp som kartell och agenter, samt rättsliga följder av brott mot lagar och andra väsentliga frågor.
- » **Utbildningen om Uppförandekoden** innehåller en genomgång av alla delar av Koden och riktar sig till samtliga anställda i koncernen.

## Nyckeltal för affärsetik

Samtliga utbildningar inom *Affärsetik* genomförs huvudsakligen i e-learningformat och tar ungefär en timme att genomföra. Alla anställda som tillhör en målgrupp ska genomgå utbildningar vart tredje år. Siffrorna som redovisas i tabellen till höger visar utfall vid utgången av 2024.

Ett annat centralt nyckeltal inom *Affärsetik* som Trelleborg följer och redovisar är antal inkomna anmälningar via Whistleblowerfunktionen. Under 2024 har 39 ärenden rapporterats via de tillgängliga Whistleblowerkanalerna. Årets ärenden rör främst områden som exempelvis hälsa och säkerhet och diskriminering (läs mer om de diskrimineringsfall som rapporterats under året på sidan 151).

## 🎯 Mål och utfall

- » **Nolltolerans** råder för alla slags mutor, korruption, kartellverksamhet eller annat kriminellt beteende. Inga bekräftade fall av lagbrott har ägt rum vid årets utgång.
- » För **Uppförandekod** är målet att varje medarbetare ska genomgå utbildningen inom Uppförandekoden minst vart tredje år. Målet uppnåddes under 2024.
- » För områdena **mutor och korruption samt konkurrensbegränsande beteende** ska alla medarbetare i särskilda målgrupper (se sidan 157) genomgå de skräddarsydda kurserna vart tredje år, nyckeltalet är 90 procent vid årets utgång. Vid utgången av 2024 hade 87 procent av målgruppen för antimutor- och antikorrupsionsområdet genomgått utbildningen, medan utfallet för konkurrensområdet var 89 procent, vilket beror på att utbildningarna i det nya e-learningformatet var tillgängliga enbart under en begränsad period 2024.

### AFFÄRSETIK

Mål	Utfall 2024
Nolltolerans mot brott mot affärsetiska regler, antimutor- och antikorrupsionslagstiftning	0 rapporterade fall
90% av anställda ska genomgå utbildning i Uppförandekoden	93% av anställda
90% av målgruppen ska genomgå utbildning i antimutor och -korruption	87% av målgruppen
90% av målgruppen ska genomgå utbildning i konkurrensrätt	89% av målgruppen

UTBILDNINGAR INOM AFFÄRSETIK	Målgrupp	– varav chefer
<b>Utbildning inom antimutor och -korruption</b>		
Totalt antal anställda i målgruppen som ska genomgå utbildningen	5 755	1 467
Antal anställda som genomgått utbildningen	4 983	1 294
<b>Andel anställda i målgruppen som genomgått utbildningen</b>	<b>87%</b>	<b>88%</b>
<b>Utbildning inom konkurrensrätt</b>		
Totalt antal anställda i målgruppen som ska genomgå utbildningen	5 340	1 420
Antal anställda som genomgått utbildningen	4 751	1 300
<b>Andel anställda i målgruppen som genomgått utbildningen</b>	<b>89%</b>	<b>92%</b>
<b>Utbildning inom Uppförandekoden</b>		
Totalt antal anställda som ska genomgå utbildningen	15 895	
Antal anställda som genomgått utbildningen	14 729	
<b>Andel anställda som genomgått utbildningen</b>	<b>93%</b>	

### 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