

Styrning: Affärsetik

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Affärsetik är ett område där även om sannolikheten för allvarliga händelser är liten, så kan potentiella negativa konsekvenser bli mycket stora om incidenter faktiskt inträffar. Särskilt korruptions- och konkurrensfrågor är därför högt prioriterade av Trelleborgskoncernen.

Samband med strategi och affärsmodell

Med anledning av affärsetikens centrala betydelse tillämpar Trelleborg noll-tolerans gentemot alla typer av korruption, inklusive mutor och bestickning, utpressning, nepotism, beskyddarverksamhet och förskingring, och följaktligen nollförelsmål i uppföljningen av antal inträffade fall.

Innehållet i Trelleborgs koncernövergripande utbildning *Compliance Program* utvecklas kontinuerligt och innefattar förutom konkurrensrättsfrågor även frågor om antikorrupktion, exportkontroll, dataskydd och medarbetarrelationer, samt frågor om professionellt beteende och etik.

Tidshorisont för effekter

Affärsetik har en ständigt aktuell tidshorisont som är lika relevant på kort och medellång sikt som på lång sikt.

Egna aktiviteter/Via värdekedjan

Affärsetik berör alla delar av värdekedjan. Utbildnings- och uppföljningsinsatser som Trelleborg bedriver har fokus på egna medarbetare. För leverantörer sker uppföljning som del av frågeformulär som beskrivs på sidan 131.

Effekter på strategi och beslutsfattande

Inslag har införts i Trelleborgs *Compliance Program* som syftar till kontinuerliga förbättringar i hanteringen av kontrakt, liksom av globala distributörs- och agentrelaterade frågor. Programmet innehåller även information och vägledning rörande relevant tillämplig lagstiftning, exempelvis antimutlagstiftning.

Verksamhetens respons: beslutade åtgärder och planer

Allmän efterlevnad

Som börsnoterat bolag med verksamhet globalt omfattas Trelleborg av en rad lagar, förordningar och regler. Väsentliga överträdelse av lagar och tillstånd som lett till rättsliga följder eller böter, liksom överträdelse av miljö- och arbetsmiljörelaterade lagar, redovisas.

Under 2023 har Trelleborg arbetat med att ta fram ett uppdaterat utbildningspaket för frågor som rör mutor och korruption samt konkurrenslagstiftning. Detta paket kommer rullas ut i organisationen under 2024.

Koncernens Compliance Program stöder hela organisationen

Såväl ledning och mellanchefer som anställda på fältet och fabriksgolvet stöds därutöver av Compliance Officers, vilka utses årligen av varje koncernbolag för att fungera som samlingspunkt för alla efterlevnadsfrågor i deras del av affären. För att stödja dem i detta går Compliance Officers en särskild utbildning med en progression från brons- till silver- respektive guldnivå för att kunna hjälpa kollegor att agera rätt i alla typer av efterlevnadsfrågor som kan uppkomma i det dagliga arbetet.

Efterlevnad av lagar och regler är ett kontinuerligt och långsiktigt engagemang för Trelleborg, vilket bland annat bevakas av den *Compliance Task Force* med seniora företrädare för stabsfunktioner som fungerat sedan 2015. Dess uppgift är att leda och samordna initiativ inom det breda området Efterlevnad. Under 2023 har Compliance Task Force hållit fyra möten som avhandlat bland annat frågor gällande efterlevnad, utbildningar, policyer och direktiv, intern kontroll och datasekretess.

Uppförandekodsutbildning

Trelleborgs Uppförandekod inom områdena miljö, arbetsmiljö och etik utgör en bas för all verksamhet i koncernen, och gäller alla medarbetare utan undantag. Minst vart tredje år ska varje medarbetare genomgå ny uppförandekodsutbildning, vilket HR-avdelningen ansvarar för.

En genomgripande översyn av Uppförandekoden gjordes 2019 då en version med helt uppdaterade regler släpptes, med nya regler på områden såsom handelsrestriktioner, informationshantering och mångfald. Styrelsen gör en förnyad översyn av Uppförandekoden varje år.

Finansiella konsekvenser av detta på kort, mellanlång och lång sikt

Se ovan under *Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter*.

Strategi och affärsmodell: resiliens

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

Förändringar jämfört med föregående period

Det oroliga geopolitiska läget i världen har lett till att ytterligare fokus har lagts på export- och sanktionskontroll samt interna utbildningar på området.

POLICYER, ÅTGÄRDER OCH RESURSER – MÅTT OCH MÅLTAL

Hållbarhetsfrågor	Antagna policyer	Åtgärder/resurser	Mått	Mål
Allmän efterlevnad	Uppförandekod	Compliance Program	Antal case	Nollfelsmål
Mutor och korruption	Anti-mutor och korruptionspolicy	Compliance Program	Antal case	Nollfelsmål
	Uppförandekod	Uppförandekodsutbildning	Andel medarbetare som genomgått Uppförandekodsutbildning	Varje år: minst 90 procent av medarbetarna ska ha genomgått utbildning under de senaste tre åren

UTFALL 2023 INOM OMRÅDET STYRNING: AFFÄRSETIK

Efterlevnad	Var?	Utfall 2023	Mål och huvudsaklig styrning
Allmän efterlevnad	■	För kvarvarande verksamheter rapporterades inga väsentliga överträdelse av lagar och tillstånd under året (1). <i>För koncernen var antalet 0 (1).</i>	Lokal styrning i enlighet med Uppförandekoden och lokal lagstiftning. Alla fall av betydelse vad gäller böter och sanktioner meddelas koncernstab Juridik och ingår i redovisningen. Compliance Task Force är ett centralt forum för alla efterlevnadsfrågor, se vidare sidan 132.
Utbildning i allmän efterlevnad	■	Inom kvarvarande verksamheter genomgick 5 290 personer (5 875) olika utbildningar om antikorrupktion, konkurrensrätt, kontrakthantering med mera. Detta innefattar såväl traditionell klassrumsutbildning som, i starkt ökande grad, webbaserad utbildning (e-learning, webinar). <i>För koncernen var antalet 5 434 personer (7 474).</i>	Nolltolerans råder för alla slags mutor, korruption, kartell- eller annat kriminellt beteende. Kunskap om relevanta koncernpolicyer, liksom om Uppförandekoden, är krav som säkerställs via återkommande utbildning för alla anställda, och kompletteras med särskilda utbildningsprogram inom området.
Utbildning i Uppförandekoden	■	En ny Uppförandekod lanserades 2019, och mer än 85 procent av <i>alla</i> koncernens medarbetare genomgick utbildning i den nya Uppförandekoden under det året. Under 2023 har 92 procent av anställda deltagit i en utbildning avseende Uppförandekoden.	Målet är att minst 90 procent av medarbetarna ska ha genomgått utbildning i Uppförandekoden under de senaste tre åren. Lokal styrning i enlighet med Uppförandekoden och lokal lagstiftning. Alla fall av betydelse vad gäller böter och sanktioner meddelas koncernstab Juridik och ingår i redovisningen. Compliance Task Force är ett centralt forum för alla efterlevnadsfrågor, se vidare sidan 132.
Whistleblowerfall	■	För kvarvarande verksamheter rapporterades för 2023 totalt 26 ärenden (31) via whistleblowersystemet och andra kanaler, relaterade till påstådda trakasserier, säkerhetsbrister, orättvisor eller intressekonflikter. Relevanta åtgärder har vidtagits när detta varit motiverat. <i>För koncernen rapporterades för 2023 totalt 27 ärenden (31) via whistleblowersystemet och andra kanaler, relaterade till påstådda trakasserier, säkerhetsbrister, orättvisor eller intressekonflikter.</i>	Trelleborgs Whistleblowerpolicy (se sidan 114) innebär att varje medarbetare har rätt att utan några konsekvenser rapportera misstanke om lag- eller regelbrott.

Teckenförklaring: ■ = Internt, alla enheter ■ = Internt, alla produktionsenheter ■■■ = Internt, vissa enheter □ = Externt, leverantörer eller förvärvskandidater