

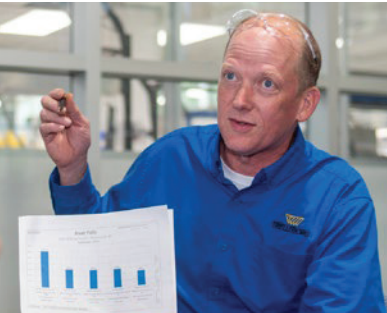
Information om samhällsansvar

I hållbarhetsrapportens 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 2025 – INFORMATION OM SAMHÄLLSANSVAR

Hälsa och säkerhet

Under 2025 har Trelleborg prioriterat att minska de risker som orsakat flest olyckor, med särskilt fokus på halk-, snubbel- och fallolyckor. Lokala initiativ för ökad medvetenhet har genomförts på flera enheter, vilket har lett till ytterligare förbättrat utfall inom området. Läs mer på sidorna 83–84.



Ansvar i leverantörskedjan

Under 2025 har arbetet med att utveckla ramverket för hållbara leverantörskedjor fortsatt. Dessutom genomfördes en riskbedömning och fördjupad analys av de 100 största leverantörerna för att stärka transparens och efterlevnad. Läs mer på sidorna 89–91.



Mångfald

Under 2025 integrerades mångfald i Trelleborgs strategiska planer, och de lokala verksamheterna har tagit fram sina respektive aktivitetsplaner. Fokus ligger nu på uppföljning av relevanta nyckeltal i linje med övriga delar av den strategiska styrningen. Läs mer på sidorna 85–88.



VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Samhällsansvar – Egna medarbetare

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.

Den senaste dubbla väsentlighetsanalysen bekräftade att negativa konsekvenser inom hälsa och säkerhet (mer på sidan 83) samt finansiella risker kopplade till mångfald (mer på sidan 85) fortsatt är väsentliga. Mänskliga rättigheter är fortsatt ett centralt område i Trelleborgs due diligence-arbete, se mer på sidan 56.

Trelleborgs arbete med hälsa och säkerhet samt kompetensutveckling skapar positiva effekter för både anställda och inhyrd personal. Genom Safety@Work och andra delar av Manufacturing Excellence

stärks arbetsmiljön och riskerna för olyckor minskar. Utbildningsinsatser inom etik och ledarskap erbjuds brett, vilket främjar kompetens och karriärmöjligheter. Dessa aktiviteter bidrar till ökad trygghet, förbättrad arbetsmiljö och långsiktig anställningsbarhet för hela arbetsstyrkan.

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.

Inga väsentliga konsekvenser för medarbetare har identifierats till följd av Trelleborgs klimatomställningsplaner som beskrivs på sidorna 67–68.

Medarbetardialog

Trelleborgs medarbetare är en av företagets viktiga intressentgrupper. Tonvikten har historiskt legat på väsentliga negativa konsekvenser för egna medarbetare, och Trelleborg arbetar aktivt med koncernövergripande program och åtgärder för att förebygga och eliminera faktisk och potentiell negativ konsekvens.

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 82. Medarbetardialogen äger rum på olika nivåer i organisationen. Både centralt och inom affärsområdena pågår dialogen kontinuerligt via ett antal olika kanaler, se mer nedan. Chef koncernstab Kommunikation och koncernstab Personal ansvarar för att se till att dessa personalkontakter äger rum och att resultaten från dem beaktas i företagets vägval.

Ändamålsenligheten i kontakterna med personalen utvärderas årligen med en koncernövergripande Engagement Survey med hög svarsfrekvens (senast 85 procent) för alla medarbetare. Enkäten

utvärderar medarbetarnas 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. Trelleborg använder Engagement Survey för att fånga medarbetares perspektiv, inklusive grupper som kan vara särskilt utsatta. Insikterna kompletteras med dialoger i arbetsmiljökommittéer och används för att driva förbättringar.

Processen med årliga utvecklingssamtal, medarbetarundersökningar och visselblåsarsystemet lyfter fram viktiga kanaler för att lokalisera och adressera eventuella negativa konsekvenser av verksamheten för individuella medarbetare eller för vissa grupper. Uppföljning sker främst via två datakällor: ärenden som anmäls genom visselblåsarsystemet och utreds av Trelleborgs Chef koncernstab Juridik samt Chef koncernstab Kommunikation och koncernstab Personal, samt ärenden som rapporteras av koncernens enheter i det gemensamma rapporteringssystemet per juni och

december. Styrelsen får rapportering två gånger per år för att säkerställa att relevanta åtgärder vidtas där det behövs, läs mer på sidan 54.

Trelleborg hanterar eventuella negativa konsekvenser enligt lokal rättspraxis. Medarbetarnas kännedom om och förtroende för rapporteringskanaler säkerställs genom intern kommunikation, utbildningar och Uppförandekoden. Effektiviteten

bedöms genom uppföljning av ärenden, svarsfrekvens i Engagement Survey och dialoger i arbetsmiljökommittéer. Dessa insikter används för att verifiera att processerna är kända, tillgängliga och upplevs som tillförlitliga. Läs mer om Trelleborgs utbildningsinsatser på sidorna 21 samt 95–96.

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.
- » Samtliga medarbetare ska ha en löpande dialog med sin närmaste chef om väsentliga risker och konsekvenser, såsom hälsa och säkerhet, utveckling och mångfald.
- » 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 diskuterats på de tidigare PEP-samtalen följs upp.

- » 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.

- » Koncernens visselblåsarsystem (Trelleborg Whistleblower Hotline, läs mer på sidan 94) är till för att rapportera misstänkta överträdelser av lagar, mänskliga rättigheter eller Uppförandekoden, exempelvis korruption, bedrägeri eller diskriminering.

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Uppgifter om egna medarbetare

Relevanta uppgifter om egna medarbetare, inklusive inhyrd personal, samlas in av Trelleborgs enheter och rapporteras i koncernens gemensamma rapporteringssystem. Rapporteringen sker lokalt och

konsolideras upp till koncernen. Data granskas på både affärsområdes- och koncernnivå och utgör en viktig del av Trelleborgs årsredovisning. Samtliga uppgifter baseras på faktisk rapporterad data från

enheterna, utan användning av uppskattningar eller schabloner. Anställda och inhyrd personal räknas enligt lokala anställningsavtal. Inga väsentliga antaganden har gjorts i beräkningarna.

ANSTÄLLDA EFTER AVTALSTYP OCH KÖN

Vid årets utgång hade Trelleborg totalt 16 291 anställda¹.

	2025			2024		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	5 391	10 329	15 720	5 190	10 160	15 350
Antal tillfälligt anställda	178	357	535	165	357	522
Antal behovsanställda	21	15	36	8	15	23
Summa	5 590	10 701	16 291	5 363	10 532	15 895

Anställda som lämnade Trelleborg och personalomsättning

Under 2025 har totalt 2 563 lämnat Trelleborg, varav 1 665 frivilligt. Personalomsättningen uppgick totalt till 16,5 procent och till 10,7 procent för de medarbetare som har avslutat sin anställning frivilligt.

Inhyrd personal²

Vid utgången av 2025 hade Trelleborg totalt 946 (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 inom administration.

Kollektivavtal och facklig representation

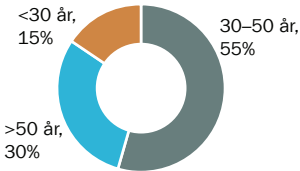
Trelleborgs policy är att tillåta fackföreningar och rätten till kollektivavtal. Inga enheter bedöms löpa allvarlig risk för kränkningar inom det området. I Kina gäller dock enligt lag vissa begränsningar av föreningsfriheten. Vid utgången av 2025 hade 44 procent (43) av alla anställda kollektivavtal, och

45 procent (46) företrädde av medarbetarrepresentanter. Se tabellen till höger för uppdelningen av täckningen av kollektivavtal per land.

Fördelningen av de anställda efter åldersgrupp

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

FÖRDELNINGEN AV DE ANSTÄLLDA EFTER ÅLDERSGRUPP



ANSTÄLLDA I DE STÖRSTA LÄNDERNA PER REGION

	Tillsvidareanställda	Tillfälligt anställda	Behovsanställda	Totalt antal anställda	Kollektivavtal, andel %
Europa					
Storbritannien	1 554	28	–	1 582	43%
Tyskland	1 142	105	15	1 262	61%
Sverige	943	17	6	966	99%
Frankrike	817	24	–	841	100%
Övriga Europa	3 587	239	10	3 836	62%
Summa	8 043	413	31	8 487	66%

Nord- och Sydamerika

USA	3 222	29	–	3 251	8%
Mexiko	661	–	–	661	52%
Övriga Nord- och Sydamerika	155	–	–	155	46%
Summa	4 038	29	–	4 067	16%

Asien och övriga världen

Kina	1 630	35	–	1 665	33%
Indien	1 080	37	–	1 117	3%
Övriga Asien och övriga marknader	929	21	5	955	34%
Summa	3 639	93	5	3 737	24%
Summa totalt	15 720	535	36	16 291	44%

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

¹ För medelantal anställda (heltidsekvivalenter) se not 10 på sidan 123.

² Begreppet inhyrd personal, som används genomgående i denna rapport, är den svenska översättningen av ESRS-termen non-employees.

Egna medarbetare – Hälsa och säkerhet



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 det mångåriga programmet Safety@Work och andra delar av Manufacturing Excellence strävar efter att förebygga och minimera. Läs mer om Trelleborgs arbete med kemikalier på sidorna 73–75.

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 av största vikt.

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. Det 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, istället för att bara indikera att säkerhet är allas ansvar. Snarare betonar det ledarskap (hos verkställande ledning), implementering (hos driftsledning och produktionsledare) och slutligen medarbetarnas engagemang i respektive efterlevnad av fastställda policyer 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. Trelleborgs Direktiv om hälsa och säkerhet har utformats med hänsyn till synpunkter från interna intressenter genom arbetsmiljökommittéer, och kompletteras med planerade dialoger för att säkerställa kontinuerlig förbättring och relevans. Utvecklingen av policyn har även involverat interna intressenter genom Trelleborgs process för dubbel väsentlighetsanalys, där både koncernstab och affärsområden bidrar med insikter och prioriteringar.	Direktivet är publicerat på Trelleborgs intranät och ingår som en del av introduktionsutbildningen. Förtydliganden och förfrågningar från intressenter besvaras av Trelleborgs koncernstab Kommunikation.



SARA D'OFFIZI
ANSVARIG ARBETSPLATSSÄKERHET

”Vi har intensifierat säkerhetsarbetet med riktade insatser mot de maskintyper och kategorier där olyckorna är flest och allvarligast. Genom programmet Safety@Work bygger vi en stark säkerhetskultur och kommer under 2026 initiera ett projekt med interaktiva workshops för att fortsatt förebygga risker på alla anläggningar.”

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

★ Åtgärder och resurser

Programmet **Safety@Work** och initiativet Team up for Safety, en del av Manufacturing Excellence, syftar till att skapa en gemensam säkerhetskultur och förebygga olyckor i alla produktionsenheter. Programmet är pågående i hela koncernen. Under 2025 ledde arbetet med Safety@Work till förbättring av alla hälsorelaterade nyckeltal. De centrala nyckeltalen är inkluderade i koncernens strategiska planering.

Under 2025 har Trelleborg förstärkt säkerhetsrevisionerna. Ambitionen är att revidera alla fabriker vart tredje år, cirka 30 enheter per år. Revisionerna görs främst med interna resurser, men externa parter anlitas för att säkerställa ett oberoende perspektiv. Fokus är att granska korrigerande åtgärder, säkerställa regelefterlevnad och stödja lärande på enheterna. Årets arbete har särskilt riktats mot halk-, snubbel- och fallrisker, där mallar för riskbedömning har införts. Detta område har förstärkts jämfört med tidigare år då fokus främst låg på maskinsäkerhet. Styrkommittén för säkerhet har träffats fyra gånger för att följa upp resultat, besluta om åtgärder, granska aktivitetsplaner och dela praxis.

Utöver detta har webinarier genomförts för olika målgrupper, och alla enheter har deltagit i Team up for Safety-workshops, en interaktiv övning i spelformat för att reflektera över säkerhetskulturen. Systemet för att sprida varningar om tillbud (near misses) har fortsatt att stärka lärande och förebyggande arbete.

Safety@Work kräver främst OpEx för utbildning, riskbedömningar och lokala förbättringar, medan CapEx kan tillkomma för investeringar i säkerhetsutrustning och anpassningar. Dessa resurser ingår i koncernens kostnadsstruktur och investeringsbudget och redovisas under funktionella kostnader respektive anläggningstillgångar i finansiella rapporter.

Nyckeltal för hälsa och säkerhet

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

Nyckeltal för området	2025	2024	Kommentar
Frekvens för arbetsrelaterade skadefall (LWC) per 100 anställda ¹	0,6	0,7	Arbetet med det mångåriga programmet Safety@Work ledde till förbättring av relevanta hälso-relaterade nyckeltal, inklusive antal LWC, LWC per 100 anställda samt antal LWD.
Antal arbetsrelaterade skadefall (LWC)	103	112	
Antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetsrelaterade skador (LWD)	3 645	3 871	
Antal dödsfall	0	0	Inga dödsfall 2025.
Andel produktionsenheter med skyddskommitté	85%	84%	85 procent (84) av produktionsanläggningarna har en skyddskommitté med representation från såväl arbetsgivar- som arbetstagarsida. Den marginella ökningen beror på ett antal enheter, förvärvade under 2024, där lokala skyddskommittéer kom på plats under 2025.
Andel produktionsenheter som omfattas av arbetsmiljösystem	43%	40%	Vid utgången av 2025 var 43 procent (40) av alla enheter, eller 49 enheter (44), certifierade enligt ISO 45001.

¹ LWC beräknas som antal arbetsrelaterade skador med frånvaro per 100 anställda respektive per 200 000 arbetade timmar. Trelleborg kommer under 2026 att anpassa beräkningsmetoden i enlighet med ESRS-kraven, vilket innebär att samtliga typer av incidenter ska inkluderas och att frekvensen ska rapporteras per 500 anställda och per 1 000 000 arbetade timmar.

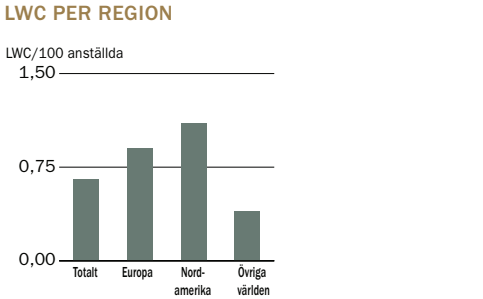
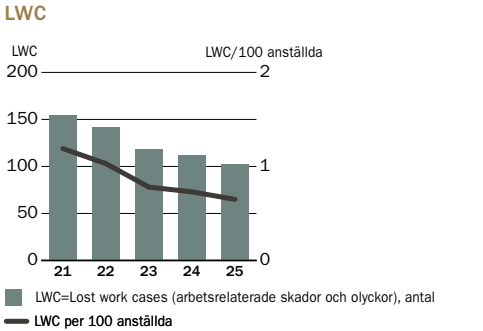
🎯 Mål och utfall

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. Målet har tagits fram i dialog med lokala arbetsmiljökommittéer och genom ett koncernövergripande nätverk för hälsa och säkerhet med representanter från alla enheter. Konsultationer har skett via regelbundna uppföljningsmöten, årliga webinarier och on-site-revisioner, där synpunkter från anställda och deras representanter har beaktats vid fastställandet av mål och prioriteringar. Framstegen följs upp kvartalsvis och jämförs med den ursprungliga planen. Analysen visar att utvecklingen i stort är i linje med förväntningarna, med positiva trender inom förebyggande åtgärder och minskning av olyckor. Eventuella avvikelser hanteras genom korrigerande insatser som diskuteras i arbetsmiljökommittéerna och nätverket för hälsa och säkerhet. Under 2025 ledde arbetet med Safety@Work till fortsatt förbättring av alla hälsorelaterade nyckeltal.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Mål	Utfall 2025
<1 LWC per 100 anställda	0,6 LWC per 100 anställda



VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Egna medarbetare – Mångfald

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-, rättvis- och inkluderingsdirektivet uppdaterades 2024. 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 87 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 87–88.

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.		



PATRIK ROMBERG
CHEF KONCERNSTAB KOMMUNIKATION
OCH KONCERNSTAB PERSONAL

”Under 2025 har Trelleborg successivt fortsatt att stärka arbetet med mångfald och inkludering genom ökad medvetenhet, aktiv dialog samt lokalt ägandeskap med lokalt satta mål och aktivitetsplaner. Framåt fokuserar vi på att steg för steg ytterligare integrera mångfald och inkludering i alla delar av verksamheten för att fortsatt säkerställa en kultur präglad av engagemang och attraktionskraft.”

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

 Policy eller motsvarande styrdokument

Syfte och väsentlighet	Omfattning	Ansvariga för genomförandet	Tredjepartstandarder och intressenter	Tillgänglighet
Personalpolicy				
Grunden för Trelleborgs Personalpolicy är företagets kärnvärden kundfokus, innovation, prestanda och ansvar. Denna policy återspeglar företagets engagemang för de egna medarbetarna och vad de kan förvänta sig av företaget. Trelleborgs Personalpolicy omfattar följande områden: » Employer Branding » Mångfald, rättvisa och inkludering » Ersättning och förmåner » Lärande och utveckling » Performance management Väsentliga konsekvenser och risker kopplade till mångfaldsområdet behandlas i Trelleborgs Personalpolicy.	Trelleborgs Personalpolicy gäller alla koncernens anställda samt inhyrd personal.	Chef koncernstab Kommunikation och koncernstab Personal är ansvarig för att utfärda denna policy och för att implementera dess innehåll. Trelleborgs koncernfunktionschefer, affärsområdeschefer och affärsenhetschefer är ansvariga för att denna policy följs inom deras respektive befogenheter. Alla Trelleborgs anställda förväntas följa principerna i denna policy.	Tillämpliga lokala lagar och regler gäller där Trelleborg har sin verksamhet. Trelleborg respekterar ILO:s konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Personalpolicyn har utformats med hänsyn till medarbetarnas intressen genom insikter från bland annat den årliga Engagement Survey och dialoger i Human Resources Steering Board (läs mer på sidan 87). Utvecklingen av policyn har även involverat interna intressenter genom Trelleborgs dubbla väsentlighetsanalys, där både koncernstaber och affärsområden bidrar med insikter och prioriteringar.	Trelleborgs Personalpolicy finns tillgänglig på koncernens intranät. Policyn ingår i introduktionsutbildningar och pågående utbildningsprogram.
Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektiv				
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. 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.	Detta direktiv gäller för hela Trelleborgs organisation, för alla personer som arbetar i företaget och omfattar alla aspekter av anställning: anställda, tillfälligt anställda och inhyrd personal.	Direktivet är utfärdat av Trelleborgs koncernledning och implementeras av verksamheten under samordning av Chef koncernstab Kommunikation och koncernstab Personal.	Trelleborg respekterar Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Mångfalds-, rättvise- och inkluderingsdirektivet har utformats med hänsyn till medarbetarnas intressen genom insikter från bland annat den årliga Engagement Survey och dialoger i Human Resources Steering Board (läs mer på sidan 87). Utvecklingen av direktivet har även involverat interna intressenter genom Trelleborgs dubbla väsentlighetsanalys, där både koncernstaber och affärsområden bidrar med insikter och prioriteringar.	Direktivet finns tillgängligt på Trelleborgs intranät. Direktivet ingår i introduktionsutbildningar och pågående utbildningsprogram.

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

★ Åtgärder och resurser

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

- » Trelleborg arbetar systematiskt för att minska risker kopplade till mångfald och inkludering genom att integrera dessa mål i koncernens strategiska planering och affärsområdenas scorecards. Målen bryts ned till resultatenhetsnivå och kompletteras med nyckeltal som rekryteringsnivåer och ledarskapsrepresentation, vilka följs upp regelbundet.
- » Lokalt ställs krav på rekryteringskonsulter att presentera en bred kandidatbas, även i utmanande branscher. I syfte att behålla kompetens och skapa en inkluderande kultur används medvetet ledarskap, utbildningar och dialoger. Effektiviteten mäts genom nyckeltal kopplade till rekrytering, personalomsättning och ledarskapsrepresentation. Exempel på insatser under året:
 - **Rekrytering:** inkluderande annonser, jämställda kandidatlistor och intervjupaneler.
 - **Utveckling:** mentorskap, ledarskapsprogram och individuella utvecklingsplaner.
 - **Kultur:** utbildning mot omedvetna fördomar och policyer för flexibilitet och familjestöd.
 - **Uppföljning:** nyckeltal, lönekartläggningar och regelbundna talanggranskningar.

Åtgärder inom mångfald kräver främst OpEx för utbildning, rekryteringsprocesser och lokala initiativ, medan CapEx kan tillkomma för digitala plattformar och verktyg för uppföljning. Dessa resurser ingår i koncernens ordinarie kostnadsstruktur och investeringsbudget och redovisas under funktionella kostnader respektive anläggningstillgångar i finansiella rapporter.

🌐 Mål och utfall

Inom området *Mångfald* avser målet att i enlighet med Mångfalds-, rättvis- och inkluderingsdirektivet öka representationen av kvinnliga ledare: 30 procent kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 år 2030. Målet är baserat på ambitionen att stegvis öka antalet kvinnliga chefer för att skapa en mer inkluderande och mångsidig organisation, en utmaning i en bransch som traditionellt ansetts mindre attraktiv för kvinnor. Målet fastställdes med direkt deltagande från egna medarbetare genom Human Resources Strategic Board – ett forum för koncernstab Personal och HR-funktioner från affärsområdena. Processen inkluderade diskussioner om relevanta nyckeltal, jämförelser med branschstandarder och analys av omvärldstrender. HR-funktionerna bidrog aktivt med insikter från medarbetardialoger och resultat från Engagement Survey (läs mer på sidan 81), vilket gav underlag för att formulera realistiska och relevanta mål. Uppföljning av mångfaldsmålet och tillhörande nyckeltal sker halvårsvis, där nyckeltal rapporteras från alla legala bolag och granskas på affärsområdes- och koncernnivå; dessa nyckeltal ingår i ordinarie genomgångar med affärsområdena och är en del av strategiska planer som revideras årligen. Identifierade brister och förbättringsområden kommuniceras till lokala HR-funktioner för åtgärd. Vid uppföljning engageras HR-representanter från enheter i att granska resultat mot målen och ge återkoppling.

MÅNGFALD

Mål	Utfall 2025
30% kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 senast 2030	26% kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Nyckeltal för mångfaldsarbete

Utvalda nyckeltal på området *Mångfald* som Trelleborg regelmässigt följer upp presenteras 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	2025	2024	Kommentar
Styrelse	43%	43%	Andelen kvinnor i styrelsen under 2025 var på samma nivå som föregående år. Se mer på sidorna 38 och 54.
Företagsledning	29%	29%	Andelen kvinnor i företagsledningen var på samma nivå som föregående år. Företagsledningen definieras i enlighet med ESRS som nivå 1 och 2, vilket inkluderar koncernledningen och affärsområdeschefer. Se mer på sidorna 40 och 54.
Chefer på ledningsnivå 1–5	26%	23%	Ett större fokus i verksamheten med ett starkare lokalt ägarskap i kombination med vissa organisatoriska förändringar har drivit en positiv utveckling.
Andel kvinnor bland anställda	34%	34%	Andelen kvinnor för 2025 ligger kvar på samma nivå som 2024.

ANTAL NATIONALITETER

Lokalt ledarskap är en framgångsfaktor och mäts genom antal nationaliteter bland våra chefer. Antalet nationaliteter på ledningsnivåerna 1–5 uppgick till 43 (45) vid utgången av 2025.

ARBETSRELATERADE INCIDENTER OCH ANMÄLNINGAR

Under 2025 anmäldes 23 (16) incidenter av misstänkt diskriminering, inklusive trakasserier, via koncernens visselblåsarsystem. Under året har 2 incidenter lett till formella åtgärder. Läs mer om visselblåsarsystemet på sidorna 81 samt 94.

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Samhällsansvar – Medarbetare i värdekedjan

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Potentiella negativa konsekvenser vad gäller medarbetare i värdekedjan bedöms kunna ligga i möjliga överträdelser vad gäller arbetsmiljö samt mänskliga rättigheter. I första hand är det medar-

betare i produktionsleden av leverantörskedjan som bedöms påverkas, exempelvis fabriksarbetare. Riskerna för barnarbete och tvångsarbete bedöms som icke-systematiska, då leverantö-

erna främst verkar i regioner med låg risk och etablerade arbetsrättsliga regelverk. Läs mer om Trelleborgs arbete med due diligence inom mänskliga rättigheter på sidan 56.

Berörda delar av värdekedjan	Tidsramar	Förhållande till strategi och affärsmodell
Potentiella väsentliga konsekvenser inom området Medarbetare i värdekedjan		
Otillfredsställande 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 sidorna 16 och 91.		
Trelleborgs arbete med leverantörsutvärderingar genom självbeskattningsenkäter främjar positiva effekter i leverantörsledet genom att säkerställa att leverantörer uppfyller krav på arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och miljöstandarder. Trelleborg identifierar förbättringsområden och kommer på sikt erbjuda leverantörer stöd i att implementera åtgärder som stärker säkerhet, hälsa och sociala villkor. Detta påverkar främst produktionsarbetare hos råvaru- och komponentleverantörer, samt anställda inom logistik och transport som omfattas av dessa krav.		

Policyer eller motsvarande styrdokument

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

- » **Uppförandekoden:** 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 94.
- » **Leverantörens uppförandekod:** Trelleborg beaktar intressenternas intressen genom att integrera krav och förväntningar från leverantörer, kunder och samhälle i sin uppförandekod och leverantörsbedömningar. Granskningen av leverantörer

sker via Supplier Self-Assessment Questionnaire (Supplier SAQ, läs mer på sidorna 90–91), som bygger på lämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod och internationella standarder. Resultaten används för dialog och förbättringsåtgärder tillsammans med leverantörer, vilket säkerställer att deras perspektiv och risker beaktas i Trelleborgs policy och uppföljning. Under 2026 planerar Trelleborg att utveckla en dedikerad leverantörsuppförandekod som tydligt stärker våra krav på ansvar och hållbarhet i leverantörskedjan.

» **Visselblåsarpolicy:** Funktionen för visselblåsning är tillgänglig även för externa intressenter, läs mer på sidorna 81 och 94.

- » **Uttalandet om modernt slaveri, tvångsarbete, människohandel och barnarbete 2025:** Företelser som modernt slaveri, tvångsarbete, människohandel eller barnarbete får inte förekomma i Trelleborgs leverantörsled. 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).



ANNA YELISTRATOVA
HÅLLBARHETSANSVARIG

”Trelleborg har under året stärkt grunden för hållbara leverantörskedjor genom att börja bygga ett ramverk och utveckla verktyg för fördjupat samarbete med leverantörer. Nästa steg är att vidareutveckla dessa baserat på årets resultat och ytterligare förstärka efterlevnad och due diligence i hela leverantörskedjan.”

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

Dialog med medarbetare i värdekedjan

Trelleborg har nolltolerans för alla brott mot mänskliga rättigheter i hela värdekedjan. Insikter från bedömningen av leverantörers arbetsvillkor och risker, som sker proaktivt genom självuppskattningsenkäter (Supplier SAQ och fördjupad SAQ, se mer på sidan 91) och uppföljande dialoger, används för att utveckla policyer och initiera förbättringsåtgärder i leverantörsledet.

Historiskt har Trelleborg inte mottagit klagomål, synpunkter eller anmälningar om oegentligheter i leverantörers verksamheter. Risker för otillfredsställande arbetsmiljöer hos Trelleborgs leverantörer tas i beaktande vid företagets inköpsprocesser.

Trelleborg har för närvarande inga globala ramavtal eller liknande överenskommelser som specifikt reglerar leverantörers arbetsvillkor.

Effektiviteten i engagemanget med medarbetare i värdekedjan bedöms genom uppföljning av självuppskattningsenkäterna, kompletterande leverantörsdialoger och revisioner vid behov, med fokus på i vilken utsträckning identifierade förbättringsåtgärder implementeras och risknivåer minskar över tid. Varje identifierat fall bedöms individuellt lokalt, och där det är lämpligt – även på koncernnivå, och åtgärder vidtas där det behövs.

Självuppskattningsenkäterna är ett centralt verktyg för att identifiera och hantera risker som kan påverka särskilt utsatta grupper i värdekedjan. För Trelleborgs leverantörer bedöms migrantarbetare vara en mer relevant riskgrupp, medan risker för barnarbete och andra allvarliga brott mot mänskliga rättigheter anses begränsade (se sidorna 56 och 89). Direkt engagemang med migrantarbetare sker inte i nuläget, eftersom inga fall har rapporterats via tillgängliga kanaler. Enkäterna innehåller frågor om arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och klagomålsmekanismer, vilket gör det möjligt att upptäcka potentiella sårbarheter. Exempelvis ombeds leverantörer i den fördjupade SAQ att ange om andelen inhyrd personal överstiger 50 procent av den totala arbetsstyrkan. Dessa svar analyseras i relation till leverantörens land och industri, och identifierade risker för migrantarbetare utreds vidare.

Utöver enkäterna används branschdata och riskkartläggningar för att förstå utsatta gruppers situation. Vid identifierade risker initieras dialog med leverantören för att säkerställa åtgärder. Leverantörer uppmanas att tillhandahålla klagomålsmekanismer som är tillgängliga för alla arbetstare, inklusive migranter och kvinnor.

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

En grundläggande princip är att den som anmäler alltid kan göra det anonymt och att inga detaljer om anmälningar delas med olämpliga intressenter. Detta minimerar risken för repressalier och säkerställer att kanalerna fungerar som en trygg väg för att hantera oro eller behov.

Trelleborg säkerställer att leverantörer har klagomålsmekanismer som inkluderar skydd mot repressalier. Detta bedöms genom den fördjupade SAQ, där leverantörer ombeds beskriva hur dessa processer fungerar och kommuniceras.

Effektiviteten i dessa kanaler säkerställs genom regelbunden utvärdering av svarsfrekvens, kvaliteten på inskickade uppgifter och graden av genomförda förbättringsåtgärder. Om en anmälan skulle inkomma aktiveras en åtgärdsplan som omfattar spårning av ärendet, dokumentation av åtgärder och tidsramar för hantering. Effektiviteten följs upp genom analys av lösningsgrad, återkoppling till berörda parter och trendanalys av rapporterade ärenden. Resultaten används för att förbättra

processer och stärka leverantörernas kapacitet. Hittills har inga anmälningar inkommit, vilket innebär att planen inte har behövt aktiveras.

För att säkerställa att processer för gottgörelse finns och fungerar vid väsentliga negativa konsekvenser, hänvisar Trelleborg till sin globala visseblåsarkanal som garanterar anonymitet och sekretess. Kanalen administreras av koncernstab Juridik och är tillgänglig för externa intressenter, inklusive leverantörsarbetare, som kan använda kanalen direkt eller via trovärdiga ombud, när behovet uppstår. Chefen för Excellence och hållbarhet, även ansvarig för koncernfunktion Inköp, säkerställer att resultaten från dessa kontakter beaktas.

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

★ Åtgärder och resurser

För att minska väsentliga risker kopplade till värdekedjearbetare planeras och genomförs åtgärder som uppföljning av högriskleverantörer, krav på förbättringsplaner och kompletterande kommunikationsinsatser. Effektiviteten av dessa åtgärder spåras genom risknivå-trender, leverantörsdialoger och revisioner. Under 2026 fortsätter arbetet med att stärka dessa processer och öka transparensen i uppföljningen.

» **Purchasing Excellence** med dess centrala roll i Trelleborgs arbete med leverantörskedjan är starkt kopplat till inköpsprocessen och -organisationen. Programmet är pågående vid koncernens samtliga produktionsenheter. 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 leverantörs-utvärdering och -uppföljning via två huvudsakliga typer av SAQ – Supplier SAQ samt fördjudad SAQ (se nedan och sidorna 89–90) – med fokus på frågor relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljöledning och socialt ansvar.

- **Supplier SAQ** är ett etablerat verktyg baserat på Uppförandekoden som Trelleborg har använt under lång tid för att systematiskt utvärdera sin leverantörsbas. Kravet är att merparten av leveran-

törer ska ansluta sig till lämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod genom frågorna i Supplier SAQ som ska besvaras 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 för medarbetare i värdekedjan och som adresseras av Purchasing Excellence via Supplier SAQ kan främst handla om brister i arbetsmiljön (exempelvis i kemikalieproduktion). Resultaten av Supplier SAQ redovisas till högsta ledningen två gånger per år.

- **Fördjudad SAQ** lanserades under 2025 via en extern plattform och riktades mot de 100 mest kritiska leverantörerna. Urvalet baserades på riskexponering kopplad till produktionsland och industri, med hjälp av plattformens riskdatabas. Utvärderingen omfattade främst risker relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor samt hälsa och säkerhet, men inkluderade även miljöefterlevnad och konfliktmineraler. De utvalda leverantörerna fick en fördjudad SAQ med mer detaljerade frågor som komplettering till den ordinarie Supplier SAQ. Resultaten analyserades på koncernnivå och kommunicerades till relevanta intressenter inom Purchasing Excellence samt till ledningen.
- » Arbetet med att utveckla ett **ramverk för due diligence i leverantörskedjan** har fortsatt under året. Som en del av detta har kommunika-

tionsmaterial riktat både till interna intressenter (inköpare) och externa intressenter (leverantörer) tagits fram, och flera webinarier har genomförts. Ramverket fokuserar på att identifiera och hantera potentiella negativa konsekvenser för medarbetare i värdekedjan, särskilt kopplat till arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, mutor och korruption samt mänskliga rättigheter. Supplier SAQ, som beskrivs ovan, utgör centrala komponenter i ramverket. Genom att använda fördjudade SAQ för analyser av leverantörsrisker kommer Trelleborg att säkerställa att relevanta negativa konsekvenser upptäcks och förebyggs samt att gottgörelse sker där eventuella behov uppstår. Otillfredsställande svar utreds och korrigerande åtgärder initieras i nära dialog med ansvariga inköpare. Effektiviteten följs upp genom dokumenterade åtgärdsplaner, jämförelse av risknivåer före och efter insatser, regelbundna leverantörsdialoger och, vid behov, revisioner för att verifiera att åtgärder implementeras och fungerar. Bedömningen kompletteras med nyckeltal såsom svarsfrekvens, genomförandegrad av korrigerande åtgärder och minskning av identifierade risker. Framsteg rapporteras till ledningen som en del av hållbarhetsuppföljningen, och feedback från leverantörer samlas in för att förbättra processen. Under 2026 fortsätter arbetet med ytterligare kommunikationsinsatser och kompletterande aktiviteter för att stärka effekten av åtgärderna.

🌀 Mål och utfall

Målet är att hantera väsentliga konsekvenser och risker relaterade till medarbetarna i leverantörskedjan genom att enbart arbeta med leverantörer som ansluter sig till tillämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod. Granskning med Supplier SAQ (se ovan och vidare på sidorna 89–90) 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 och bygger på insikter från leverantörsbedömningar, inklusive Supplier SAQ, som samlar information om arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Detta säkerställer att perspektiv från värdekedjans arbetstagare indirekt beaktas genom deras legitima representanter och etablerade processer, både vid formulering av mål, uppföljning och kontinuerlig förbättring. Rapportering av utfall sker två gånger per år till Trelleborgs ledning, och resultaten används för att bedöma om målen uppnås. Vid behov initieras förbättringsåtgärder baserat på lärdomar från resultat av Supplier SAQ och leverantörsdialoger.

Utfallet för 2025 uppgick till 91 procent (90). Under året genomfördes ett antal riktade insatser inom inköpsorganisationen samt vid nyligen förvärvade enheter för att säkerställa tidig efterlevnad av Trelleborgs regelverk. Detta arbete har lett till en förbättring på området. Mer information om utfall kopplat till efterlevnad av internationella riktlinjer och ramverk finns på sidorna 93–96.

MEDARBETARE I VÄRDEKEDJAN

Mål	Utfall 2025
Leverantörer motsvarande >90% av det relevanta inköpsvärdet ska genomgå självutvärdering.	91% av det relevanta inköpsvärdet.

VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
Inledning hållbarhet	51
Allmän information	52
Miljöinformation	63
» Information om samhällsansvar	80
Information om styrning	92
EU:s taxonomi	97
Upplysningskrav i ESRS	101
Bestyrkanderapport	163
Flerårsöversikt hållbarhet	168
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

¹ Relevant inköpsvärde avser den sammanlagda kostnaden för inköp av råvaror, komponenter och tjänster som är kritiska för produktionen.