

Socialt: Medarbetare

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Arbetsmiljö/Hälsa & Säkerhet

De egna medarbetarnas och inhyrd personals hälsa och säkerhet 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* samt *Safety@Work* (se sidorna 20, 25 och 130) strävar efter att förebygga och minimera. Koncernvisionen är Noll olyckor, men statistiken visar att såväl dödsfall som allvarliga och mindre allvarliga olyckor har inträffat och att det förebyggande arbetet är oerhört viktigt för att minska utfallet.

Mänskliga rättigheter

Att garantera att mänskliga rättigheter efterlevs i den egna verksamheten är en självklarhet för Trelleborg, vilket beskrivs i koncernens Uppförandekod. Risken för brister internt på detta område bedöms allmänt sett som begränsad. En kartläggning har under 2023 inletts med målet att skapa ett förstärkt ramverk för säkerställandet av efterlevnad av de mänskliga rättigheterna i samtliga verksamheter i alla delar av världen. Den kartläggningen kommer även att följa krav i den nya europeiska lagstiftningen Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) som förväntas träda i kraft inom en snar framtid. Under 2024 förväntas detta ramverk vara färdigt för att i ett nästa steg utgöra en naturlig del av internkontrollen av befintliga såväl som nyförvärvade verksamheter. Sedan många år finns en mekanism för de anställdas klagomålshantering (whistleblowersystem, se sidan 114 samt 133) på plats.

Av aktuella rättigheter som följs upp kan nämnas föreningsfrihet, inget barn- eller tvångsarbete, ingen människohandel eller diskriminering.

Trelleborgs policy är att tillåta fackföreningar och rätten till kollektivavtal. Inga enheter bedöms löpa allvarlig risk för kränkningar på området. I Kina gäller dock enligt lag vissa begränsningar av föreningsfriheten.

Utöver de helt grundläggande reglerna mot särbehandling och diskriminering i Uppförandekoden (läs mer om Uppförandekoden på sidan 132) värderar företaget kompetens där den finns, utan andra kriterier än att människor i grunden är lika och har samma rättigheter. Under 2023 har Diversity, Equity, and Inclusion-direktivet uppdaterats. Termen "equity/rättvisa" har adderats som syftar till att lyfta fram olika förutsättningar, erfarenheter och möjligheter för individer.

Mångfald

Området mångfald har flera dimensioner som kön, ålder, etnicitet och funktionshinder. Trelleborgs arbete med att stärka mångfalden sträcker sig över alla dessa dimensioner.

I likhet med de flesta ingenjörsföretag med industriell verksamhet ligger det en utmaning i att uppnå en mer balanserad könsfördelning, men arbetet fortgår bland annat på chefsnivå (se sidan 130 för mål och utfall). En grundregel för Trelleborg 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 etnisk blandning i verksamhetsledningarna. Se även sidan 25.

Samband med strategi och affärsmodell

I Trelleborgs strävan att vara en hållbarhetsledare i sin industri ingår att på medarbetarsidan kunna erbjuda en säker och attraktiv arbetsplats för alla

kategorier av medarbetare, med goda utvecklingsmöjligheter för de anställda. Därmed blir såväl arbetet med hälsa och säkerhet som arbetet med mångfald respektive utbildning och utveckling strategiskt prioriterade områden.

Tidshorisont för effekter

Arbetsmiljörisker är aktuella på kort och mellanlång sikt, medan det förebyggande arbetet förväntas ge tydliga resultat på såväl kort, mellanlång som lång sikt genom att risker elimineras. Gällande mångfaldsarbetet ser vi att resultaten i form av bland annat förbättrad besluts kvalitet och innovation kommer att bli tydliga på mellanlång och framför allt lång sikt.

Egna aktiviteter/Via värdekedjan

Hela området Medarbetare berör egen verksamhet, inklusive inhyrd personal.

Effekter på strategi och beslutsfattande

Mångfald och inkludering ses generellt som viktiga inslag i situationer såsom rekrytering, utbildning, utvärdering, lönesättning och successionsplanering.

Verksamhetens respons: beslutade åtgärder och planer

Arbetsmiljöprogrammet *Safety@Work* har bedrivits i Trelleborg sedan tidigt 2000-tal. Detta mångåriga program syftar till att skapa en gemensam säkerhetskultur samt till att förebygga arbetsrelaterade olyckor och skador i samtliga enheter i koncernen. Uppföljningen sker genom årliga interna revisioner där anläggningarna bedöms på en skala i förhållande till det övergripande målet: en helt och hållet etablerad säkerhetskultur med alla rutiner fullt implementerade vad gäller arbetsmiljöledning, maskinsäkerhet och olycksuppföljning i syfte att helt undvika upprepning av en viss typ av händelse. Programmet innefattar all personal, såväl anställd som inhyrd, utan undantag.

Det viktigaste verktyget för området *Mänskliga rättigheter* är den kontinuerliga utbildningen av alla medarbetare i Uppförandekoden. Mångfald, rättvisa och inkludering är en del av koncernens affärsstrategi som hanteras genom lokal styrning, på samma sätt som de övriga hållbarhetsaspekterna.

Finansiella konsekvenser av detta på kort, mellanlång och lång sikt

Programmet *Safety@Work* är sedan lång tid del av årlig budget.

Att inte kunna attrahera talanger från hela arbetskraften ur ett mångfaldsperspektiv skulle innebära en begränsad innovationskraft såväl som brist på meriterad arbetskraft.

Strategi och affärsmodell: resiliens

Genom att ha säkra arbetsplatser, och genom att vara en rättvis och attraktiv arbetsgivare ur hälso- och säkerhetsperspektiv samt genom att aktivt arbeta med flera mångfaldsaspekter (kön, etnicitet, ålder respektive funktionshinder) stärker Trelleborg förmågan att attrahera och engagera kompetent personal.

Förändringar jämfört med föregående period

Ett nytt mål har presenterats för mångfald gällande den egna arbetskraften: att öka andelen kvinnor i ledande positioner till 30 procent år 2030.

POLICYER, ÅTGÄRDER OCH RESURSER – MÅTT OCH MÅLTAL

Hållbarhetsfrågor	Antagna policyer	Åtgärder/resurser	Mått	Mål
Hälsa och säkerhet	Direktiv för hälsa och säkerhet	Programmet <i>Safety@Work</i>	Dödsfall	Noll fall
	Koncernmiljöpolicy (se sidan 114)		Antal arbetsrelaterade olycksfall (LWC)	
			Antal arbetsrelaterade olycksfall (per 100 anställda)	<1,0 (per 100 anställda)
Mänskliga rättigheter	Uppförandekod	Uppförandekodsutbildning	Nollfelmål	Nollfelmål
			Andel medarbetare som genomgått Uppförandekodsutbildning	Varje år: minst 90 procent av medarbetarna ska ha genomgått utbildning under de senaste tre åren
Mångfald, rättvisa och inkludering	Direktiv om mångfald, rättvisa och inkludering		Andel kvinnliga chefer, nivå 1–5	30 procent 2030

UTFALL 2023 INOM OMRÅDET SOCIALT: EGNA MEDARBETARE

Medarbetare	Var?	Utfall 2023	Mål och huvudsaklig styrning
HÄLSA OCH SÄKERHET	■	År 2023 innebar en 26-procentig minskning av LWC-frekvensen sedan föregående år, en fortsatt förbättring inom ramen för Safety@Work.	Målet för dödsolyckor är 0. För de maskiner som definierats som högriskutrustning pågår ett långsiktigt arbete med att byta ut eller minimera risker i existerande utrustning.
Dödsolyckor (inhyrd personal särredovisas)	■	För kvarvarande verksamheter inträffade 1 dödsolycka (0) under året. Dödsfallet avser anställd personal och inträffade i Taurage, Litauen, vid fall från hög höjd i samband med inventering. Den typ av utrustning som var involverad i olyckan har tagits ur bruk på samtliga berörda enheter. <i>För koncernen inträffade 3 dödsolyckor (0) under året, olyckorna avser anställd personal. Två av dödsfallen avser Trelleborg Wheel Systems och inträffade i Spartanburg, USA, respektive Xingtai, Kina, i produktionsprocesser. Den typ av utrustning som var involverad i olyckorna används inte inom de kvarvarande verksamheterna.</i>	Antalet olyckor ska minskas kontinuerligt. För helåret 2023 var målet att uppnå LWC <1,0 i produktionsenheterna samt att börja presentera nyckeltal även för icke-producerande enheter. Programmet Safety@Work etablerar en gemensam säkerhetskultur via förbättringsprogram med förebyggande åtgärder vid alla produktionsenheter. Självutvärdering kombineras med interna och externa revisioner. Programmet har från 2020 fått en nystart under temat "Team up for Safety". Nyckeltalet LWD som speglar förlorade arbetsdagar har anpassats till rådande internationella standarder: nyckeltalet LWD-frekvens är antalet förlorade arbetsdagar per 100 anställda på grund av arbetsrelaterad skada/sjukdom under året.
LWC	■	För kvarvarande verksamheter rapporterades totalt 118 fall (142) som ledde till minst en dags frånvaro (LWC). I produktionen var antalet fall 108 (134), av dessa avsåg 7 (7) inhyrd personal, och 24 (33) avsåg kvinnor. Inga LWC-fall avsåg arbetsrelaterad sjukdom i produktionsenheterna under 2023, men 3 fall i icke-producerande enheter. <i>För koncernen var antalet LWC 133 (192).</i>	De tre vanligaste skadekategorierna under 2023 har varit: arbetsmoment med bristande ergonomi, sår och skärsår samt halk-/fallolyckor. Dessa kategorier representerar mer än 50 procent av antalet LWC under året.
LWC per 100 anställda	■	För kvarvarande verksamheter som helhet var LWC 0,8 (1,0) per 100 anställda. I produktionen var siffran 1,0 (1,3), och därav 1,0 (1,0) för inhyrd personal samt 0,8 (1,3) för kvinnor. Se diagram till höger för den regionala situationen. <i>För koncernen var LWC för året 0,8 (0,9) per 100 anställda.</i>	Hälsa och säkerhet ■ LWC = Lost Work Cases — LWC per 100 anställda
LWD per 100 anställda	■	Kvarvarande verksamheter: 25 förlorade arbetsdagar (28) per 100 anställda (= per 200 000 arbetstimmar). <i>Koncernen: 27 förlorade arbetsdagar (28) per 100 anställda (= per 200 000 arbetstimmar).</i>	
Skyddskommitté	■	93 (88) procent av anläggningarna för kvarvarande verksamheter har en skyddskommitté med representation från såväl arbetsgivar- som arbetstagar sida.	LWC/100 Anställda ■ LWC = Lost Work Cases — LWC per 100 anställda
System för arbetsmiljöledning	■	Vid utgången av 2023 var 40 enheter (22) för kvarvarande verksamheter certifierade enligt OHSAS 18001 eller ISO 45001, vilket motsvarar 38 procent (23) av alla enheter.	
MÅNGFALD OCH INKLUDERING	■		
Andel kvinnor på ledarnivåerna 1–5	■	Andelen kvinnor på ledarnivåerna 1–5 i organisationen för kvarvarande verksamheter var 21 procent vid utgången av 2023. Årets redovisning omfattar en bredare grupp chefer än tidigare år, därav ingen jämförelse med 2022.	För att tydliggöra koncernens ambition sattes under 2023 målet att det ska finnas minst 30 procent kvinnliga chefer på ledningsnivåerna 1–5 i koncernen vid utgången av 2030.
Antal nationaliteter på ledarnivåerna 1–5	■	Antalet nationaliteter på ledarnivåerna 1–5 inom kvarvarande verksamheter uppgick till 45 vid utgången av 2023. Årets redovisning omfattar en bredare grupp chefer än tidigare år, därav ingen jämförelse med 2022.	Lokalt ledarskap är en framgångsfaktor och mäts i antal nationaliteter bland våra chefer.
Diskriminering	■	3 fall (4) av anmäld diskriminering eller motsvarande rapporterades inom kvarvarande verksamheter, varav 2 i USA och 1 i Storbritannien. Två fall är under utredning och ett är avgjort. <i>För koncernen rapporterades 3 fall (7).</i>	Nolltolerans råder för diskriminering (anmälda och granskade fall). Lokal styrning i enlighet med Uppförandekoden. Anmälda fall hanteras lokalt och rapporteras centralt.
Föreningsfrihet	■	För kvarvarande verksamheter var 44 procent (36) av alla anställda vid årets slut fackligt representerade via kollektivavtal. I Kina gäller dock enligt lag vissa begränsningar av föreningsfriheten.	Rätten till föreningsfrihet, facklig eller annan personalrepresentation liksom kollektivförhandling betonas i Uppförandekoden.

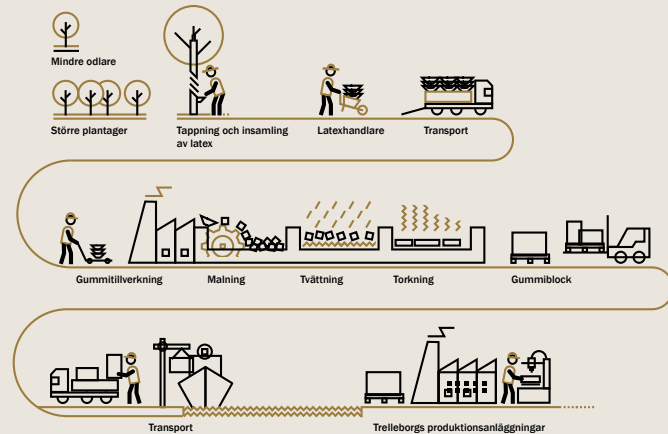
Teckenförklaring: ■ = Internt, alla enheter ■ = Internt, alla produktionsenheter ■■■ = Internt, vissa enheter □ = Externt, leverantörer

Socialt: Arbetstagare i värdekedjan

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Konsekvenserna vad gäller arbetstagare i värdekedjan bedöms i första hand ligga i potentiella överträdelser vad gäller föroreningar, arbetsmiljö samt mänskliga rättigheter. Trelleborg har än så länge endast i begränsad omfattning analyserat samtliga sådana befintliga och potentiella konsekvenser av verksamheten för arbetstagare i värdekedjan. En noggrannare analys som även kommer att följa kraven i den kommande CSDDD-lagstiftningen är planerad till 2024. De generella konsekvenser som tidigare varit kända är förekomsten av bristande arbetshållanden på vissa platser inom produktionen av latex och naturgummi (se nedan illustration).

PRODUKTIONEN AV NATURGUMMI – FÖRENKLAD VÄRDEKEDJA



Samband med strategi och affärsmodell

Sambandet med strategi och affärsmodell bedöms med nuvarande kunskaper som mindre, men med noggrannare analys kan detta komma att förändras.

Väsentligheten för eventuella konsekvenser i naturgummi kedjan har minskats i och med att Trelleborgs årliga efterfrågan på naturgummi reducerades kraftigt 2023 genom avyttringen av koncernens däckverksamhet.

Tidshorisont för effekter

På kort sikt bedöms effekterna att vara begränsade. Med den kommande analysen kan den bedömningen komma att förändras.

POLICYER, ÅTGÄRDER OCH RESURSER – MÅTT OCH MÅLTAL

Hållbarhetsfrågor	Antagna policyer	Åtgärder/resurser	Mått	Mål
Mänskliga rättigheter	Frågeformulär till leverantörer	Uppföljning av frågeformulär	Antal avslutade leverantörsrelationer på grund av överträdelser	Nolltolerans
Hälsa och säkerhet	Frågeformulär till leverantörer	Uppföljning av frågeformulär	Godkända leverantörers andel av totalt inköpsvärde	Mer än 90 procent av totalt inköpsvärde

UTFALL 2023 INOM OMRÅDET SOCIALT: ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN

Efterlevnad	Var?	Utfall 2023	Mål och huvudsaklig styrning
Barnarbete	<input checked="" type="checkbox"/>	Kvarvarande verksamheter: Noll fall av överträdelser (0) rapporterades 2023. Koncernen totalt: Noll fall av överträdelser (0) rapporterades 2023.	Nolltolerans råder för förekomst av barnarbete, vilket även betraktas som ett särskilt viktigt område i den leverantörsgranskning som sker dels via frågeformulär, dels i utvalda fall via leverantörsrevision.
Tvångsarbete	<input checked="" type="checkbox"/>	Kvarvarande verksamheter: Noll fall av överträdelser (0) rapporterades 2023. Koncernen totalt: Noll fall av överträdelser (0) rapporterades 2023.	Nolltolerans råder för förekomst av tvångsarbete, vilket även betraktas som ett särskilt viktigt område i den leverantörsgranskning som sker dels via frågeformulär, dels i utvalda fall via leverantörsrevision.

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

Egna aktiviteter/Via värdekedjan

Hela detta avsnitt berör enbart arbetstagare i värdekedjan. Egna medarbetare behandlas i avsnittet på sidorna 129–130.

För Trelleborgs del ligger sambandet med konsekvenser av naturgummi-odling som beskrivs i bilden till vänster flera steg bakåt i värdekedjan.

Effekter på strategi och beslutsfattande

Strategiska effekter kan bedömas bättre efter 2024 års fördjupade analys.

Verksamhetens respons: beslutade åtgärder och planer

Riskerna för arbetstagare i värdekedjan förebyggs i första hand som tidigare via koncerngemensamma frågeformulär till direkta leverantörer med frågor relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljöledning och socialt ansvar. Otillfredsställande svar utreds.

Trelleborg har under 2023 på företagets webbplats åter förnyat sitt årliga uttalande om hållningen till och hanteringen av frågor kring tvångsarbete, barnarbete och trafficking/modernt slaveri, i enlighet med främst brittiska Modern Slavery Act 2015, kaliforniska Transparency in Supply Chain Act och Australiens Modern Slavery Act 2018.

Trelleborgs medlemskap i organisationen Global Platform for Sustainable Natural Rubber sedan 2021 betingades i viss mån av potentiella konsekvenser/risker förknippade med bristfälliga arbetsförhållanden i värdekedjan för naturgummi.

Finansiella konsekvenser av detta på kort, mellanlång och lång sikt

Eventuella finansiella konsekvenser kan bedömas bättre efter 2024 års fördjupade analys.

Strategi och affärsmodell: resiliens





Resiliensen hos Trelleborgs strategi och affärsmodell för de kända konsekvenserna från naturgummi-odling ökar givetvis med det tydligt minskade beroendet av materialet som uppstått genom avyttringen av koncernens däckverksamhet.

Förändringar jämfört med föregående period

Starkt minskat beroende av materialet naturgummi uppstod genom avyttringen av däckverksamheten 2023.

UTFALL 2023 INOM OMRÅDET SOCIALT: ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN

Efterlevnad	Var?	Utfall 2023	Mål och huvudsaklig styrning
Leverantörer	<input type="checkbox"/>	<p>För kvarvarande verksamheter har granskning skett av leverantörer motsvarande 86,0 procent (86,2) av det rapporterade relevanta inköpsvärdet i produktionsenheterna. Ingen leverantörsrelation (0) rapporteras ha avslutats under 2023 utifrån uppförandekodsrelaterade grunder.</p> <p><i>För koncernen har granskning skett av leverantörer motsvarande 86,8 procent (88,8) av det rapporterade relevanta inköpsvärdet i produktionsenheterna. Ingen leverantörsrelation (1) rapporteras ha avslutats under 2023 utifrån uppförandekodsrelaterade grunder.</i></p>	<p>Målet är att enbart arbeta med leverantörer som ansluter sig till tillämpliga delar av Trelleborgs Uppförandekod. Granskning med självutvärdering ska vara gjord för minst 90 procent av det rapporterade relevanta inköpsvärdet, vilket innefattar både nya och etablerade leverantörsrelationer. Leverantörsrevision via platsbesök hos "riskleverantörer" (urvalet grundat på geografisk och materialmässig riskbedömning) har tidigare kompletterat självutvärderingarna. Under tidigare års arbete med leverantörsrevision via platsbesök har fokus legat på textilleverantörer och kemikalieleverantörer, liksom på naturgummileverantörer. Revisionsverksamheten har under 2020–2023 varit minimal, delvis på grund av pandemin, delvis på grund av mycket få nya leverantörer på dessa områden.</p>

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