

MÅNGFALD GER MÖJLIGHETER

En betydande faktor i Trelleborgs värdeskapande är de anställdas kompetens och mångfald.



26% 

Företaget strävar efter en balanserad könsfördelning. Andelen kvinnor på ledningsnivåerna 4 och 5 är 26 procent, och ska kontinuerligt öka, vilket även skapar en rekryteringsgrund för högre nivåer.



15

Totalt består ledningen i slutet av 2018 på nivåerna 1–3 i företaget (högsta ledningsgrupp och affärsansvariga i affärsområdena) av 15 olika nationaliteter (13).


Trelleborg arbetar med att uppnå en balanserad blandning vad gäller etnicitet, ålder och kön, med hänsyn tagen till den typ av verksamhet som bedrivs.

I den nya *mångfaldspolicy* på koncernnivå som antogs 2018 tas det fasta på att mångfald utgör en styrka för koncernen. En förbättrad mångfald och inkludering har förutsättningar att ytterligare kunna driva Trelleborgs utveckling och resultat såväl på teamnivå som individuellt. Bättre kundkommunikation och problemlösning är bara ett par sådana exempel.

Mångfald och inkludering ses generellt som viktiga inslag i situationer såsom rekrytering, utbildning, utvärdering, lönesättning och successionsplanering. Trelleborg bör därför fortsätta det påbörjade arbetet med att identifiera och etablera nyckeltal inom fokusområdet *Mångfald*, för kontinuerlig

uppföljning och rapportering bland annat via årsredovisningen.

Utöver de helt grundläggande reglerna mot särbehandling och diskriminering i Uppförandekoden (se sidan 54) värderar företaget kompetens där den finns, utan andra kriterier än att människor i grunden är lika och har samma rättigheter. Se om diskriminering även på sidorna 55 och 57.

Etnicitet. En grundregel är att ledning och chefer i verksamheten ska ha lokal förankring, vilket i ett företag som finns i mer än 40 länder naturligt ger en etnisk blandning i verksamhetsledningarna. Andelen svenskar på högre nivåer i företaget minskar kontinuerligt, se tabellen på sidan 64 .

Totalt består ledningen i slutet av 2018 på nivåerna 1–3 i företaget (högsta



TRELLEBORGS GLOBALA NÄRVARO

Antal anställda i koncernen vid årets utgång inklusive inhyrda och visstidsanställda var 24 045 (23 152). Av de anställda arbetar 95 procent utanför Sverige.

Medelantalet anställda i koncernens verksamheter ökade under året till 22 420 (22 112), varav andelen kvinnor var 25 procent (24). Se vidare not 10, sidan 106.

Löner och andra ersättningar för anställda (exklusive inhyrd personal) i koncernens verksamheter uppgick till 7 770 MSEK (7 388).

Personalomsättningen (uppsägningar och pensionsavgångar ej inräknade) varierar mellan olika länder och anläggningar, och återspeglar ofta den lokala arbetskraftssituationen.

Antal anställda vid årets slut ¹⁾

Fördelning per land	2018	2017
Tjeckien	4 561	4 531
USA	2 911	2 869
Kina	1 693	1 628
Storbritannien	1 631	1 497
Italien	1 316	1 282
Sverige	1 240	1 222
Tyskland	1 116	1 018
Frankrike	1 051	1 005
Slovenien	942	924
Sri Lanka	937	923
Övriga	6 647	6 253
Totalt	24 045	23 152

¹⁾ Inklusive inhyrd och visstidsanställd personal.

ledningsgrupp och affärsansvariga i affärsområdena) av 15 olika nationaliteter (13). Se vidare tabellen på sidan 64 [III](#).

Ålder. En kärnfråga för alla kunskapsverksamheter – Trelleborg inkluderat – är förmågan att rekrytera unga talanger. För den totala åldersfördelningen, se tabellen på sidan 64 [III](#).

Trelleborg har sedan ett antal år haft fokus på yngre generationer – anställda födda 1980 och senare (Generation Y), och olika initiativ har genomförts, till exempel *One Young World Summit*, där utvalda yngre anställda deltog i en global kongress på temat hållbarhet, innovation och mångfald. Utöver detta har företaget utökat sitt Graduate Program till två program per år istället för ett.

Kön. I en ingenjördominerad verksamhet som Trelleborgs innebär strävan mot en för verksamheten mer balanserad könsfördelning en utmaning som kräver arbete på alla nivåer. Fördelningen är fortfarande mansdominerad på högre koncern- och affärsområdesnivåer, medan den är betydligt jämnare ute i affärsverksamheterna.

Ett nyckeltal har införts som mäter andelen kvinnor på ledningsnivåerna 4 och 5 i företaget (se tabell med diagram på sidan 64 [III](#)), med ambitionen att öka andelen kvinnliga ledare på dessa nivåer från år till år, vilket på sikt skapar en jämnare könsfördelad rekryteringsgrund också för högre nivåer.

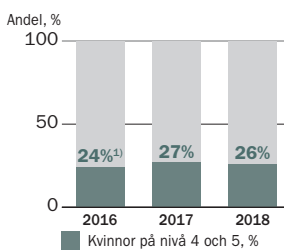
Arbetet för en mer balanserad könsfördelning uttrycks därutöver bland annat genom att kvinnliga kandidater aktivt eftersträvas till alla lednings- och chefsposi-

tioner, liksom till alla koncernens utbildningsprogram, särskilt inom ledarskapsutbildning.

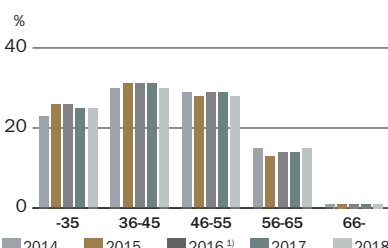
Ett område som Trelleborg har lagt förnyad tonvikt på är *Employer Branding*, alltså vilken typ av arbetsgivare företaget är och vill bli uppfattad som både internt och externt. I detta syfte har en formulering som speglar Trelleborgs löfte som arbetsgivare tagits fram som ett initiativ för att stärka fokus på att attrahera, behålla och utveckla talanger. Denna formulering – *Shaping industry from the inside* – används internt och externt, i digitala kanaler såväl som i tryckt form liksom vid karriärdagar, mässor och andra arrangemang.

Utfall 2018 inom området Mångfald

Mångfald	Var?	Utfall 2018	Mål och huvudsaklig styrning
Etnicitet	••••	15 nationaliteter (13) är representerade bland ledningen på nivåerna 1–3 (högsta ledningsgrupp och affärsansvariga i affärsområdena). Situationen vad gäller denna nationalitetsfördelning är stabil. Nationalitetsfördelningen av chefer på högre nivåer (2–4), förbättrades – mångfalden ökade – under 2018 till 19 procent svenskar respektive 81 procent av annan nationalitet, jämfört med 28 procent svenskar föregående år.	Ledning och chefer i verksamheten ska ha lokal förankring. Huvudansvar för mångfaldsfrågor har HR, centralt och lokalt.
Kön	■	På ledningsnivåerna 4 och 5 i Trelleborgs enheter, där nivå 4 motsvarar att man rapporterar till en affärsenhetschef, är andelen kvinnor 26 procent (27), i nivå med tidigare men inte någon förbättring. För organisationen som helhet är andelen kvinnor 25 procent (24). 10 procent av koncernledningen är kvinnor (10), och 38 procent (38) av styrelsens ledamöter är kvinnor.	Företaget strävar efter en mer balanserad könsfördelning. Andelen kvinnor på ledningsnivåerna 4 och 5 ska kontinuerligt öka, vilket även skapar en rekryteringsgrund för högre nivåer.
Ålder	■	Åldersfördelningen för tjänstemän i Trelleborg har varit stabil under mätperioden 2015–2018.	Företaget strävar efter en balanserad åldersfördelning för Trelleborgs typ av verksamhet.



¹⁾ Exklusive CGS-förvärvet.



¹⁾ Exklusive CGS-förvärvet.

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

FLER MÅNGFALDSINITIATIV UNDER 2018

Under 2018 har företaget genomfört ett flertal initiativ kring mångfald:

- » I februari 2018 lanserade koncernen sin första mångfaldspolicy, med syfte att tydliggöra företagets hållning i ämnet men även för att adressera ansvarsområden, både för företaget och den anställda.
- » En webbaserad utbildning (e-learning) för hela organisationen på temat mångfald och inkludering lanserades i oktober 2018 för att öka medvetenheten om mångfaldens betydelse och omedvetna fördomar.

- » I koncernens årliga medarbetarundersökning 2018 har frågor lagts till kring mångfald och inkludering i syfte att identifiera specifika förbättringsområden, både på global och lokal nivå.
- » Som ett led i koncernens globala satsning på mångfald har under 2017 och 2018 lokala initiativ ägt rum. Två exempel är Tijuana i Mexiko och São Paulo i Brasilien, båda enheter där initiativ bedrivits för att öka medvetenheten kring mångfald.
- » Nationalitetsfördelningen av chefer på högre nivåer (2–4), förbättrades under

2018 till 19 procent svenskar respektive 81 procent av annan nationalitet, jämfört med 28 procent svenskar föregående år.

- » Introduktionsprogrammet 2018 för nya chefer innehöll 39 procent kvinnor, jämfört med 32 procent föregående år.
- » För första gången hölls utbildningen TIMP I (för första linjens chefer) under 2018 även på kinesiska. Historiskt sett har denna utbildning alltid genomförts enbart på engelska.