



Il nostro Codice di Condotta



Indice

La nostra filosofia commerciale	3
Applicazione del codice	4
Violazioni di integrità	5
I 7 Principi d'Oro	6
Luogo di lavoro e Ambiente	8
<i>Ambiente, Salute e Sicurezza</i>	
<i>Pratiche di impiego eque</i>	
<i>Sviluppo del capitale umano</i>	
<i>Conflitto di interessi</i>	
Mercato	14
<i>Commercio equo</i>	
<i>Concorrenza</i>	
<i>Fornitori</i>	
<i>Qualità e sicurezza dei prodotti</i>	
Società e Comunità	18
<i>Supporto alle comunità</i>	
<i>Comunicazione aperta e onesta</i>	
Corporate Governance	20
Informazioni sul Gruppo Trelleborg	22

La nostra filosofia commerciale

Alla Trelleborg, lavoriamo per creare valore aggiunto per tutti gli interessati senza compromettere gli standard elevati che definiamo in termini di responsabilità ambientale e sociale.

La nostra azienda sostiene e opera nel rispetto dei Dieci Principi Global Compact dell'ONU, dei concetti generali espressi nelle convenzioni dell'International Labour Organization (ILO) e delle Linee guida dell'OECD per le imprese multinazionali.

Il nostro Codice di Condotta, combinato alle nostre regole di Corporate Governance e politiche, rappresenta la base di ogni nostra attività. Il Codice si applica a tutti i dipendenti, rappresentanti e Membri del Consiglio di amministrazione del Gruppo Trelleborg in tutti i mercati e in ogni caso.

Trelleborg incoraggia fornitori, rappresentanti, consulenti e altri partner commerciali ad adottare i principi Global Compact nonché quelli del nostro Codice di Condotta.

Il Codice di Condotta è stato adottato dal Consiglio di amministrazione Trelleborg nell'aprile 2007.



Anders Narvinger, Presidente del Consiglio di amministrazione



Peter Nilsson, Presidente e Amm. Del.

Applicazione del codice

Ogni dipendente riceverà una copia del Codice di Condotta da capire e rispettare. Il Codice di Condotta suddivide e riassume le **Politiche Trelleborg** esistenti e ponendo i principi sui quali è basato il nostro lavoro quotidiano, deve essere utilizzato come strumento di supporto.

Informazioni più dettagliate sono riportate nelle sottostanti politiche. La versione aggiornata del Codice nonché delle nostre politiche, dei manuali e delle linee guida è sempre disponibile sul nostro intranet.

Il responsabile designato per il Codice di Condotta e il rispetto delle procedure è il **Vice Presidente Senior, Risorse Umane**. A livello di Gruppo, Trelleborg svolge attività di formazione e informazione a supporto dell'implementazione del Codice di Condotta.

È responsabilità dei **Dirigenti Trelleborg** includere il Codice di Condotta nei **programmi di formazione dei dipendenti**.

Violazioni di integrità

Abbiamo un sistema accessibile a tutti i dipendenti per la segnalazione delle violazioni di integrità.

I dipendenti possono applicare la **politica degli informatori** del Gruppo qualora sospettino una possibile violazione di leggi, altri requisiti normativi oppure del Codice di Condotta. Ogni dipendente del Gruppo ha il diritto, senza temere conseguenze di alcun tipo, di informare i responsabili designati relativamente a eventuali attività criminali o improprie.

Uso della Linea diretta per gli informatori Trelleborg:

Per eventuali segnalazioni:

- Usare il telefono oppure Internet all'indirizzo:
www.trelleborg.com/whistleblower
- È possibile lasciare un messaggio nella propria lingua
- È garantito l'anonimato

Per trovare i numeri di telefono e altre istruzioni, entrare **nell'intranet del Gruppo**. Selezionare **Group**, quindi **Whistleblower**.



I 7 Principi d'Oro

Trelleborg opera nel rispetto dei seguenti principi:

- 1 Rispettiamo i diritti dell'individuo operiamo nel rispetto di pratiche eque di commercio, marketing e pubblicità e ci impegniamo a migliorare costantemente la sicurezza e la qualità dei nostri prodotti e processi.
- 2 Rispettiamo le leggi, operiamo con integrità e onestà e siamo responsabili delle nostre azioni.
- 3 Lavoriamo costantemente per ridurre l'impatto negativo delle nostre attività su ambiente e salute.
- 4 Non partecipiamo ad attività illegali né operiamo nel contesto di attività illegali.
- 5 Non tolleriamo la corruzione, la richiesta o l'accettazione di tangenti.



- 6 Tutti noi siamo tenuti a segnalare eventuali violazioni della legge o del nostro Codice di Condotta ai responsabili designati.
- 7 Trelleborg ascolta attentamente le opinioni di tutti gli interessati al fine di assicurare il successo sostenibile dell'azienda.

L'applicazione pratica di questi principi da parte di dipendenti Trelleborg e fornitori è descritta in tre sezioni di questa brochure: Luogo di lavoro e Ambiente, Mercato e Società e Comunità.

Luogo di lavoro e Ambiente



Ambiente, Salute e Sicurezza

I nostri principi fondamentali devono contribuire allo sviluppo ecologicamente sostenibile e alla tutela della salute e della sicurezza di tutti i nostri dipendenti.

Gestione ambientale

- Tutte le unità di produzione e sviluppo devono implementare e mantenere un sistema di gestione ambientale certificato ai sensi della norma ISO 14001.
- È nostra responsabilità formare e informare i nostri dipendenti in merito ad ambiente, salute e sicurezza e coinvolgerli in un processo di miglioramento continuo.

Energia e Materie prime

- Ci impegniamo ad aumentare la nostra efficienza riducendo il consumo di energia e materie prime nella nostra produzione nonché ad aumentare il recupero di materiali ed energia dagli scarti di produzione che non possiamo ridurre o evitare.

Salute e Sicurezza

- Ci impegniamo a gestire Salute e Sicurezza nel rispetto degli standard comuni del Gruppo, come descritto nel Manuale di Sicurezza sul Lavoro.
- Ci impegniamo a mantenere buoni standard di salute e sicurezza in ogni attività al fine di minimizzare i rischi e gli effetti degli incidenti.
- Non tolleriamo l'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti sul lavoro.

Sviluppo

- Gli aspetti ambientali di salute e di sicurezza devono essere presi in considerazione nello sviluppo dei prodotti e dei processi.
- Ci impegniamo a considerare gli effetti su ambiente, salute e sicurezza delle sostanze chimiche utilizzate nei nostri prodotti e processi.

Pratiche di impiego eque

Il nostro principio fondamentale è il rispetto dei dipendenti e dei loro diritti umani.

- Non riserviamo alcun trattamento speciale ai dipendenti in termini di assunzione o assegnazione delle mansioni sulla base di sesso, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche, origine etnica o sociale.
- I dipendenti Trelleborg non devono molestare o discriminare colleghi o partner commerciali per alcun motivo.
- Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti a essere rappresentati da sindacati o altre associazioni nonché il loro diritto alla contrattazione collettiva.
- Ci impegniamo a corrispondere salari e stipendi nei termini e nei tempi concordati nonché a riconoscere prestazioni e impegno straordinari.



- Ci impegniamo per l'abolizione del lavoro minorile nella nostra sfera di influenza. L'età minima di assunzione presso la nostra azienda è 15 anni e comunque non inferiore all'età minima della scuola dell'obbligo nei singoli Paesi.
- Non consentiamo l'utilizzo di manodopera illegale o coatta nelle nostre attività, in quelle dei fornitori o di eventuali collaboratori esterni.

Sviluppo del capitale umano

Il nostro principio fondamentale è una formazione adeguata che consenta lo sviluppo delle singole competenze.

- Tutti i dipendenti sono responsabili dello sviluppo delle proprie capacità e competenze personali.
- Sulla base delle esigenze dell'azienda, ci impegniamo a offrire



ai nostri dipendenti la possibilità di ampliare le proprie capacità professionali nonché di migliorare le proprie opportunità sociali ed economiche.

- Le attività di sviluppo delle competenze devono essere atte a creare le condizioni ottimali per soddisfare i requisiti attuali e futuri.
- Ci impegniamo a fornire strumenti e formazione adeguati a supporto dell'implementazione del Codice di Condotta in tutte le sue parti e politiche.

Conflitto di interessi

Il nostro principio fondamentale prevede che i dipendenti Trelleborg non partecipino ad alcuna attività in conflitto con gli interessi dell'azienda.





- Il conflitto di interessi insorge quando le attività personali, sociali, finanziarie o politiche di un dipendente possono potenzialmente interferire con la propria lealtà oppure obiettività nei confronti dell'azienda.
- I dipendenti devono evitare ogni situazione di potenziale conflitto di interessi.
- I dipendenti devono evitare interessi personali, familiari o finanziari oppure di obbligo morale con imprese che hanno relazioni commerciali significative con Trelleborg.
- A livello manageriale, Trelleborg non tollera assunzioni esterne senza l'approvazione specifica del responsabile della business unit interessata, in linea con il "Grandfather Principle" (approvazione anche da parte del livello superiore).
- Tutti i potenziali conflitti di interessi devono essere segnalati immediatamente alla direzione.

Commercio equo

Il nostro principio fondamentale è che in tutte le attività e relazioni con clienti, partner commerciali e autorità deve sempre prevalere l'etica del commercio.

- Non tolleriamo la corruzione, la richiesta o l'accettazione di tangenti di nessun tipo, di qualsiasi forma o per qualsiasi scopo.
- La remunerazione dei consulenti esterni deve essere appropriata e legittima in relazione ai servizi offerti.
- Ci impegniamo a segnalare in modo trasparente le nostre attività atte a contrastare corruzione, riciclaggio di denaro sporco ed estorsione.
- I dipendenti non devono richiedere o accettare omaggi, doni o favori personali nella misura in cui possano interferire ragionevolmente con le attività dell'azienda oppure siano in contrasto con le leggi applicabili o con le pratiche commerciali consolidate.

- Omaggi, doni, compensi o favori personali possono essere offerti solamente qualora abbiano valore limitato e non siano in contrasto con le leggi vigenti o con le pratiche commerciali consolidate.

Concorrenza

Il nostro principio fondamentale è che tutte le unità e i dipendenti del Gruppo Trelleborg devono sempre osservare e rispettare le leggi vigenti sulla concorrenza.

- In caso di dubbi in merito alle leggi vigenti sulla concorrenza deve essere richiesta una consulenza legale.
- Determinati tipi di contratti particolarmente sensibili in base alle leggi sulla concorrenza non devono essere negoziati o sottoscritti senza l'approvazione dell'Ufficio Legale.



Fornitori

Trelleborg si impegna a collaborare con fornitori che osservino i nostri requisiti di qualità e la nostra filosofia commerciale. Inoltre, si impegna a supportare i cambiamenti positivi in termini di qualità, ambiente e ambiente di lavoro.

- È nostra ambizione includere l'osservanza del Codice di Condotta Trelleborg nei contratti con i fornitori.
- Ci impegniamo affinché i fornitori osservino i requisiti di legge e si adoperino attivamente per ridurre l'impatto negativo su ambiente e salute dei propri processi, prodotti e servizi. Inoltre, esortiamo i fornitori a implementare sistemi di gestione ambientale e della qualità certificabili.
- Ci impegniamo a supportare e monitorare di continuo le prestazioni dei nostri fornitori.
- In caso di violazione di una specifica da parte di un fornitore, ci riserviamo il diritto di intervenire nel modo più appropriato richiedendo ad esempio l'adozione di misure correttive o la rescissione del contratto.

Qualità e sicurezza dei prodotti

Il nostro principio fondamentale è adottare ogni misura ragionevole per assicurare la sicurezza e la qualità dei nostri prodotti.

- I nostri prodotti devono essere conformi agli standard legali concordati per la salute e la sicurezza dei clienti, con avvertenze di salute, sicurezza del prodotto ed etichette di informazione.
- Ci impegniamo a fornire informazioni sufficienti, accurate e trasparenti su contenuto, utilizzo sicuro, manutenzione, stoccaggio e smaltimento dei nostri prodotti per consentire ai clienti di prendere decisioni ponderate.
- Ci impegniamo ad adottare procedure efficienti e trasparenti di gestione dei reclami dei clienti nonché a contribuire a una risoluzione equa e tempestiva di eventuali reclami dei clienti, senza addebiti o costi accessori.
- È nostra ambizione valutare e includere nel processo decisionale tutti gli effetti prevedibili in termini di ambiente, salute e sicurezza associati ai nostri prodotti principali per tutto il loro ciclo di vita.

Società e Comunità

Supporto alle comunità

Il nostro principio fondamentale è contribuire a una società migliore supportando le comunità locali in cui operiamo.

- Ci impegniamo ad assumere e formare dipendenti e manager locali.
- Promuoviamo contributi locali alle attività nelle comunità locali.
- Diamo priorità ai contratti di sponsorizzazione che supportano i nostri valori e rafforzano le nostre relazioni con clienti e partner commerciali a vantaggio delle società e degli ambienti in cui operiamo.
- Ci impegniamo a non destinare contributi a partiti, comitati o singoli politici.



Comunicazione aperta e onesta

Il nostro principio fondamentale è che tutta la comunicazione deve avvenire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard rilevanti. La nostra comunicazione deve essere trasparente e onesta.

- Ci impegniamo alla massima apertura e accuratezza nei limiti della riservatezza commerciale.
- La nostra comunicazione deve essere caratterizzata da strette relazioni con tutti gli interessati del Gruppo e basata su contatti frequenti, chiarezza e principi etici.
- Tutti i dipendenti devono osservare le leggi vigenti in merito alla tutela della riservatezza delle informazioni di proprietà dell'azienda e dei partner commerciali nonché di informazioni che possono influenzare potenzialmente la quotazione delle azioni dell'azienda.
- I portavoce designati del Gruppo sono CEO, CFO e direttori di Corporate Communications e Relazioni con gli Investitori. Gli altri direttori sono i portavoce per le rispettive aree di responsabilità.

Corporate Governance

I principi alla base di una buona Corporate Governance sono atti a stabilire condizioni favorevoli per una gestione attiva e responsabile, un'attribuzione ponderata delle responsabilità tra la proprietà, il Consiglio di amministrazione e la direzione dell'azienda e la massima trasparenza nei confronti di tutti gli interessati.

L'assemblea Generale Annuale è il massimo organo decisionale del Gruppo Trelleborg. L'assemblea nomina il Consiglio di amministrazione, responsabile della ripartizione, della gestione e del controllo del Gruppo Trelleborg tra Consiglio di amministrazione, relativi comitati eletti e Presidente ai sensi della Legge Svedese sulle Società per Azioni e di altre leggi, normative e regolamenti correlati alle aziende quotate in borsa, tra cui Legge Svedese di Corporate Governance, Statuto di Associazione Trelleborg e strumenti di controllo interni del Consiglio di amministrazione e relativi comitati.

Per saperne di più: www.trelleborg.com/corporategovernance



Informazioni sul Gruppo Trelleborg

Sul sito www.trelleborg.com potrete trovare informazioni sul Gruppo Trelleborg quali:

- Rapporti annuali
- Rapporti intermedi
- Rapporto sulla Corporate Responsibility (www.trelleborg.com/cr)
- Comunicati stampa e altre notizie
- T-TIME, la rivista del Gruppo Trelleborg

Trelleborg AB

Corporate Communications

Box 153, SE-231 22 Trelleborg (Svezia)

Tel.: +46 410-670 09

Fax: +46 410-427 63

Proprietario:

