

Unser Verhaltenskodex



Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
Vorwort: Unsere Unternehmensgrundsätze	5
Die Anwendung des Verhaltenskodexes.....	6
Unsere Whistleblower-Hotline für Meldungen von Verstößen.....	7
Compliance.....	8
Verbot von Bestechung und Korruption	9
Wettbewerb	10
Handelsbestimmungen	11
Menschenrechte.....	12
Datenschutz.....	13
Interessenskonflikte	14
Lieferanten	15
Ressourcen	16
Gesundheit und Sicherheit	17
Faire Arbeitsbedingungen	18
Personalentwicklung	19
Umweltverantwortung.....	20
Verantwortung für Produkte und Lösungen.....	21
Vielfalt	22
Vielfalt und Integration.....	23
Verbot von Diskriminierung und Belästigung.....	24
Soziales Engagement	25
Unterstützen von Gemeinschaften	26
Vertrauensvolle Kommunikation.....	27





Einführung in unseren Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung wichtiger Regeln und Grundsätze, die unsere Unternehmensentscheidungen und unser Verhalten leiten.



Unsere Unternehmens- grundsätze

Unsere Mitarbeiter vertreten Trelleborg **auf der ganzen Welt** als einen „weltweit führender Anbieter von technischen Polymerlösungen“. Eine der starken Grundlagen dieser weltweiten Führungsrolle ist, dass wir verantwortungsbewusst handeln und Mehrwert für unsere Aktionäre schaffen müssen, ohne die hohen Standards, die wir uns selbst gesetzt haben, zu gefährden.

Unser Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Regeln und Grundsätze, die unsere Unternehmensentscheidungen und unser Verhalten leiten. Diese Regeln und Grundsätze müssen von allen im Unternehmen, unabhängig von der Position, klar verstanden werden und sie gelten in allen Märkten und zu jeder Zeit.

Dieser Verhaltenskodex spiegelt wider, dass wir unsere Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den allgemeinen Konzepten der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und der UN-Menschenrechtserklärung führen.

Zusammen mit unseren Grundsätzen zur Unternehmensführung und unseren Konzernrichtlinien bildet unser Verhaltenskodex den Regelkatalog für unsere Geschäftstätigkeit. Es ist die Pflicht jedes Vorgesetzten sicherzustellen, dass die Mitarbeiter den Verhaltenskodex verstehen. Wir werden darüber hinaus Unterlagen zur Verfügung stellen, um dies zu unterstützen.

Trelleborg verpflichtet Lieferanten, Handelsvertreter, Vertriebspartner und Berater, die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes zu übernehmen. Wir möchten außerdem dazu anregen, die Prinzipien des UN Global Compact zu unterstützen, den wir 2007 unterzeichnet haben.

Dieses Format des Trelleborg Verhaltenskodex wurde im April 2023 genehmigt.



Johan Malmquist
Vorstandsvorsitzender



Peter Nilsson
Präsident und CEO

Die Anwendung des Verhaltenskodexes

Die bestehenden Richtlinien des Trelleborg-Konzerns werden durch diesen **Verhaltenskodex** betont und zusammengefasst. Dieser sollte als Unterstützungsinstrument eingesetzt werden, das die Grundregeln und Grundsätze festlegt, auf denen die tägliche Arbeit basiert, und zur Lösung von Problemen beiträgt, mit denen wir konfrontiert werden können.

- Unser Verhaltenskodex legt den Regelkatalog und die Grenzen für unsere unternehmerischen Entscheidungen und unser Verhalten fest.
- Unsere Grundwerte – Kundenorientierung, Leistung, Innovation und Verantwortung – beschreiben die Geschäftsmentalität von Trelleborg und Trelleborg-Mitarbeitern.

Unser anhaltender Erfolg wird davon abhängen, wie wir alle dieses Verhalten und diese Mentalität – sowohl Verhalten als auch Werte – in unserem Geschäftsumfeld anwenden. Ein Verstoß gegen geltende Gesetze oder den Verhaltenskodex kann natürlich zu schweren Strafen für unseren Konzern oder eine beteiligte Person führen und sich nachteilig auf den Ruf des Konzerns auswirken.

Jede Führungskraft oder jeder Mitarbeiter, der gegen unseren Verhaltenskodex oder eine der zugrunde liegenden Konzernrichtlinien verstoßen hat, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die letztendlich zu Entlassungen und Strafverfahren führen können.

Bitte beachten Sie die folgenden Punkte:

- **Wo finde ich den Kodex?** Die aktuelle Version des Verhaltenskodex sowie alle unsere Richtlinien, Handbücher und Empfehlungen finden Sie in unserem Konzern-Intranet.
- **Reicht es aus, wenn ich den Kodex kenne?** Der Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung. Weitere Informationen zu den einzelnen Themen finden Sie in den detaillierteren Konzernrichtlinien.
- **Was wird außerdem von mir verlangt?** Obwohl nicht erwartet wird, dass Sie alle Details aller gesetzlichen Anforderungen kennen, die für unser Unternehmen gelten, sind Sie allerdings dafür verantwortlich, Anforderungen zu verstehen, die direkt auf Ihre Position und Beschäftigung zutreffen.
- **Wann suche ich Hilfe?** Sie müssen das Geschäftsumfeld, in dem Ihr Teil des Konzerns tätig ist, gut genug verstehen, um zu wissen, wann Sie sich intern beraten lassen oder Ihren direkten Vorgesetzten informieren müssen.
- **Wie erhalte ich eine Schulung?** Die Vorgesetzten von Trelleborg sind dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex in die Mitarbeiterschulung aufzunehmen. Jedem neuen Mitarbeiter sollte die Möglichkeit gegeben werden, den Kodex zu lesen und zu besprechen. Trelleborg führt regelmäßig Schulungen durch, sowohl im E-Learning-Format als auch im klassischen Präsenzformat, und gibt Informationen zur Unterstützung und Einhaltung des Verhaltenskodexes.

Unsere Whistleblower-Hotline für Meldungen von Verstößen

Das Whistleblower-System des Konzerns

wird verwendet, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass Gesetze, Menschenrechte oder der Verhaltenskodex verletzt werden. Mögliche Verstöße dieser Art sind Korruption, Betrug oder Belästigung von Mitarbeitern.

Jeder Mitarbeiter des Konzerns sollte, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben, das Whistleblower-System nutzen, um unsere Rechts- und Personalabteilung über solche unzulässigen Handlungen zu informieren.

Verwenden von Trelleborgs

Whistleblower-Hotline:

Wenn Sie eine Nachricht hinterlassen möchten:

- Nutzen Sie das Telefon oder das Internet unter: www.trelleborg.com/whistleblower
- Sie können Ihre gewünschte Sprache verwenden
- Ihre Anonymität wird sichergestellt

Um relevante Telefonnummern und andere Anweisungen zu finden, gehen Sie in das Konzern-Intranet und suchen Sie nach Whistleblower.



Compliance

Unsere Geschäftstätigkeiten und Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern und Behörden sind geprägt von einer soliden Geschäftsethik und der Achtung der Menschenrechte.



Verbot von Bestechung und Korruption

WARUM?

Trelleborg ist aufrichtig vom Konzept eines gerechten und transparenten Marktes überzeugt. Daher haben wir keine Toleranz für das Anbieten, Auffordern oder Annehmen jeglicher Form von Bestechungen oder für anderes korruptes Verhalten.

WAS?

Eine Bestechung umfasst jede Art von Zahlung, Schmiergeld oder Geschenk, unabhängig vom Wert, wenn es zur Erzielung eines Geschäftsvorteils, gegen geltende Gesetze oder gegen die übliche Geschäftspraxis verstößt. Es beinhaltet auch Zahlungen, die indirekt, über einen Dritten oder an ein Familienmitglied oder einen Freund erfolgen.

Geschenke, Bewirtung, Vergütung oder persönliche Gefälligkeiten dürfen einem Dritten nur dann angeboten werden, wenn sie von geringem Wert sind und mit den geltenden Gesetzen und der üblichen Geschäftspraxis in Einklang stehen. Die Vergütung der Vertreter muss angemessen und darf nur für legitime Dienstleistungen sein.

WIE?

Wir setzen kontinuierliche Schulungen und proaktive Informationsmaßnahmen ein, um Bestechung und Korruption zu verhindern. Außerdem setzen wir auf Schulungen und transparente Nachverfolgung unserer Maßnahmen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie Geldwäsche und Erpressung.



Wettbewerb

WARUM?

Wir sind davon überzeugt, dass ein gerechter Wettbewerb im besten Interesse unseres Konzerns, unserer Kunden und der gesamten Gesellschaft liegt.

WAS?

Vereinbarungen oder Absprachen mit einem Wettbewerber über Preise (zur Festsetzung, Erhöhung, Stabilisierung oder Senkung der Preise oder zur Beseitigung oder Einschränkung des Wettbewerbs) oder über die Zuteilung von Kunden (Kundengruppen, Geschäftsfelder, Produktbereiche oder geografische Gebiete) sind rechtswidrig. Selbst eine informelle, ungeschriebene Absprache über einen gemeinsamen Zweck kann illegal sein.

WIE?

Wir schulen und unterstützen unsere Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass sie über das geltende Wettbewerbsrecht informiert sind. Besonders wettbewerbsrechtlich sensible Vereinbarungen dürfen nicht ohne Beteiligung der Rechtsabteilung (Group Legal) ausgehandelt oder abgeschlossen werden.



Handels- bestimmungen

WARUM?

Handelssanktionen und Embargos sind kommerzielle und finanzielle Strafen, die von den Ländern verhängt werden. Als Konzern sind wir in allen Teilen der Welt tätig und respektieren und befolgen die geltenden Sanktionen und Regeln für den grenzüberschreitenden Handel.

WAS?

Wir müssen jederzeit die geltenden Handelsbestimmungen einhalten, wie z. B. zu Verkäufen in Länder, die von Sanktionen/Embargos oder anderen Gesetzen und Vorschriften hinsichtlich Import und Export betroffen sind.

WIE?

Jeder, der an einer solchen Art von Geschäftstätigkeit beteiligt ist, muss sich an unseren internen Genehmigungsprozess für Außenhandel halten. Wir arbeiten daran, das Bewusstsein für die Einhaltung der Handelsbestimmungen zu schärfen, indem wir Schulungen anbieten, Exporte in sanktionierte Länder bewerten und Kontrollen bei Dritten durchführen.

Bei Geschäftsmöglichkeiten in anhaltenden Konfliktzonen ist eine Due-Diligence-Prüfung erforderlich, um einen Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen durch eine der beiden Seiten zu vermeiden.



Menschen- rechte

WARUM?

Die Menschenrechte spiegeln die Mindeststandards wider, die erforderlich sind, damit Menschen in Würde leben können, und sie geben den Menschen die Freiheit zu wählen, wie sie leben und wie sie sich ausdrücken. Darüber hinaus schützen die Menschenrechte die Menschen vor Missbrauch durch Stärkere.

Deshalb respektiert Trelleborg die Menschenrechte überall, wo wir tätig sind.

WAS?

Kinder unter dem schulpflichtigen Alter von 15 Jahren (oder höher in einigen Ländern) dürfen nicht für Trelleborg arbeiten und für Personen unter 18 Jahren ist keine gefährliche Arbeit erlaubt. Unsere Lieferanten und Subunternehmer müssen ähnliche Standards einhalten.

Wir tolerieren keine illegalen, Zwangs- oder Schuldknechtschaften in unserem eigenen Betrieb, im Betrieb unserer Lieferanten oder anderer Parteien, mit denen wir zusammenarbeiten.

WIE?

Wir bewerten kontinuierlich die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und handeln, um sie innerhalb unserer Lieferkette zu vermeiden. Wir erkennen an, dass Zwangsarbeit und Menschenhandel ein zunehmendes Problem darstellen, das angegangen werden muss.



Daten- schutz

WARUM?

Im Interesse der Integrität und um die Grundrechte und -freiheiten von Einzelpersonen zu wahren und zu schützen, sind wir jederzeit verpflichtet, die Vertraulichkeit der von uns verarbeiteten personenbezogenen Daten zu respektieren. Als Mitarbeiter sind wir alle dazu verpflichtet, die geltenden Regeln und vertraglichen Zusagen zur Vertraulichkeit einzuhalten.

WAS?

Wir gehen stets sorgsam mit den wichtigen und möglicherweise vertraulichen Informationen des Konzerns um, einschließlich aller Informationen, die unseren Aktienkurs potenziell beeinflussen könnten.

Wir stellen sicher, dass alle Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person in Übereinstimmung mit den Vorschriften behandelt werden.

WIE?

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Verantwortung mit personenbezogenen Daten oder vertraulichen Informationen über den Konzern umgehen, müssen Sie sich der Geheimhaltungsvereinbarungen, der lokalen Vorschriften und aller geltenden Konzernrichtlinien bewusst sein und diese einhalten.



Interessens- konflikte

WARUM?

Tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikte können die Motivation oder Entscheidungsfindung einer Person oder eines Unternehmens beeinträchtigen.

WAS?

Die Mitarbeiter müssen alle Situationen, in denen ein potenzieller Interessenskonflikt vorliegt, vermeiden. Ein Interessenskonflikt ist ein Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen oder Verschuldung gegenüber Unternehmen, die wesentliche Geschäftsbeziehungen zu Trelleborg unterhalten, oder familiäre Beziehungen zu Regierungsbeamten haben.

Die Mitarbeiter müssen außerdem Situationen vermeiden, in denen das unternehmerische Urteilsvermögen durch Gastfreundschaft und Bewirtung, Geschenke, wohlätige Spenden, politische Beiträge, Sponsoring und enge Beziehungen zu einem Unternehmen, das mit dem Trelleborg-Konzern im Wettbewerb steht oder mit dem Geschäfte getätigt werden, beeinträchtigt werden könnte.

WIE?

Auf der Führungsebene nimmt Trelleborg ohne ausdrückliche Zustimmung des Leiters der betreffenden Geschäftseinheit nach dem Übergeordneten-Grundsatz (d. h., eine Genehmigung der übergeordneten Ebene ist erforderlich) keine externe Beschäftigung an.

Mithilfe von Schulungen arbeiten wir daran, ein Bewusstsein für Interessenskonflikte zu schaffen. Sobald Sie Kenntnis von Fakten erlangen, die zu einem Interessenskonflikt führen, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten mitteilen. Sollten Sie dies versäumen, könnte es als Verstoß gegen den Verhaltenskodex angesehen werden.



Lieferanten

WARUM?

Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die Grundsätze unseres Verhaltenskodex einhalten.

WAS?

Wir bestehen darauf, dass die Lieferanten die gesetzlichen und menschenrechtlichen Anforderungen einhalten und aktiv daran arbeiten, negative Umwelt- und Gesundheitsauswirkungen von Prozessen, Dienstleistungen und Produkten zu reduzieren. Wir ermutigen unsere Lieferanten, zertifizierbare Umweltmanagement-Systeme einzuführen.

WIE?

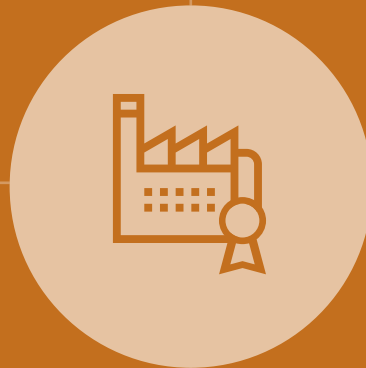
Wir bewerten unsere Lieferanten kontinuierlich aus der Perspektive der unternehmerischen Verantwortung.

Wenn festgestellt wird, dass ein Lieferant etwas nicht einhält, fordern wir Korrekturmaßnahmen. Schwere Verstöße führen schließlich zur Beendigung der Beziehung.



Ressourcen

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter muss geschützt und ihre beruflichen Fähigkeiten müssen weiterentwickelt werden. Wir verpflichten uns zu Gerechtigkeit und besserer Nachhaltigkeit nicht nur gegenüber unserem eigenen Unternehmen, sondern auch gegenüber unseren Kunden und der Gesellschaft als Ganzes.



Gesundheit und Sicherheit

WARUM?

Gesundheitsgefährdende Arbeitsumgebungen können die Sicherheit und Gesundheit der dort tätigen Mitarbeiter gefährden. Sichere Arbeitsumgebungen nach weltweit einheitlichen Standards sind daher eine Mindestanforderung an allen unseren Standorten.

WAS?

Wir geben den Mitarbeitern entsprechende Schulungen und Anweisungen für sicheres Arbeiten. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Sicherheitsanweisungen befolgen und sich an Aktivitäten zur Verbesserung der Sicherheit beteiligen, einschließlich der Meldung von Beinaheunfällen und Gefahren.

Wir weisen die Auftragnehmer in relevanten Gesundheits- und Sicherheitsfragen an und erwarten, dass sie die einschlägigen Vorschriften und Trelleborg-spezifischen Sicherheitsvorschriften befolgen.

Aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen ist es niemals akzeptabel, am Arbeitsplatz betrunken oder unter dem Einfluss von Drogen zu sein.

WIE?

Wir reduzieren proaktiv das Risiko und die Auswirkungen von Arbeitsunfällen und binden unsere Mitarbeiter in den Prozess ein. Wir unterstützen Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter.



Faire Arbeitsbedingungen

WARUM?

Von fairen Arbeitsbedingungen für uns und unsere Lieferanten – einschließlich eines angemessenen Gehalts sowie gerechter Bedingungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer der Arbeit – sind wir überzeugt und wir fördern diese.

WAS?

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich durch Gewerkschaften vertreten zu lassen und einem Verband ihrer freien Wahl beizutreten oder nicht beizutreten, sowie ihr Recht, an Tarifverhandlungen teilzunehmen.

Wir zahlen Gehälter und Leistungen, die konkurrenzfähig und leistungsorientiert sind. Wir streben danach, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ anzuwenden.

WIE?

Arbeitszeit, Urlaub und Elternzeit richten sich immer nach den örtlichen Gesetzen und Tarifverträgen. In allen Ländern haben die Mitarbeiter innerhalb von sieben Tagen Anspruch auf mindestens einen freien Tag.



Personal- entwicklung

WARUM?

Wir sind davon überzeugt, dass wir unseren Mitarbeitern Gelegenheiten bieten müssen, die ihnen ermöglichen und sie dazu motivieren, sich selbst und ihre Karriere weiterzuentwickeln. Dies ist nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für Trelleborg von Vorteil.

WAS?

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, Verantwortung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu übernehmen und Erfahrungen und Kenntnisse mit dem Rest des Unternehmens auszutauschen.

WIE?

Wir führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durch, um gegenseitigen Austausch zu fördern, wie wir einen guten Ort der Zusammenarbeit schaffen können.

Wir pflegen eine Coaching-Führungskultur, die Vertrauen und Motivation fördert. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir unsere Mitarbeiter befähigen, zu einem inspirierenden Umfeld beizutragen.



Umwelt- verantwortung

WARUM?

Die Auswirkungen des Menschen auf die Umwelt sind unbestritten, und wir alle müssen sicherstellen, dass die Ökosysteme für zukünftige Generationen geschützt werden. Wir sind uns sehr bewusst, dass Konflikte zwischen der Erfüllung kommerzieller Bedürfnisse und dem Schutz der Ressourcen der Natur entstehen können.

WAS?

Bei all unseren Aktivitäten sind wir bestrebt, Materialien und Energie so effizient wie möglich zu nutzen und die Verwertung zu verbessern. Deshalb schulen und informieren wir unsere Mitarbeiter darüber, wie unnötiger Ausschuss, Abfälle und Emissionen – einschließlich Treibhausgasemissionen – vermieden werden können.

Bei unseren Prozessen und Produkten achten wir besonders auf die Gesundheits- und Umweltauswirkungen von chemischen Stoffen und schließen Konfliktmaterialien aus.

WIE?

Alle relevanten Produktions- und Entwicklungseinheiten müssen ein zertifiziertes Umweltmanagement-System nach ISO 14001 einführen und aufrechterhalten.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte sind bei der Entwicklung unserer Produkte und Prozesse zu berücksichtigen, um die Kreislaufwirtschaft und den effizienten Einsatz von Ressourcen zu unterstützen.



Verantwortung für Produkte und Lösungen

WARUM?

Unser Ziel ist es, alle vorhersehbaren Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit im Zusammenhang mit unseren Hauptprodukten und -lösungen über deren gesamten Lebenszyklus zu bewerten und dann zu behandeln.

WAS?

Die Produkte und Lösungen von Trelleborg sollen dazu beitragen, unsere Kunden und die gesamte Gesellschaft nachhaltiger zu machen.

Im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden dürfen unsere Produkte keine als schädlich erachteten Stoffe enthalten. Sie müssen auch den geltenden und rechtlichen Normen entsprechen, einschließlich Gesundheitswarnungen, Produktsicherheits- und Informationsetiketten.

WIE?

Wir bieten genaue und klare Informationen über unsere Produkte und Lösungen, damit unsere Kunden fundierte Entscheidungen treffen können. Dazu gehören Nachhaltigkeitsvorteile und Lebenszyklus-Aspekte: Produktleistung, Inhalt, sichere Verwendung, Wartung, Lagerung und Entsorgung.

Wir bieten transparente und effektive Verfahren, um Kundenbeschwerden zu bearbeiten und zu einer gerechten und rechtzeitigen Lösung von Produkthaftungstreitigkeiten beizutragen.



Vielfalt

Wir alle sind dafür verantwortlich, eine vielfältige und integrative Arbeitsumgebung zu schaffen. Wir helfen unseren Mitarbeitern, ihr Bestes zu geben, indem wir jeden mit Respekt behandeln.



Vielfalt und Integration

WARUM?

Für Trelleborg sind Vielfalt und Integration eine Stärke, da sie dem Unternehmen und unserem Geschäft zugutekommen. Vielfalt ist die kollektive Mischung aus Unterschieden und Gemeinsamkeiten hinsichtlich Wahrnehmung und Handeln, wodurch kreative Denkprozesse entstehen. Integration ist der aktive Prozess der Begrüßung und Wertschätzung der einzigartigen Eigenschaften und Beiträge jedes Mitarbeiters.

WAS?

Unser Ziel ist es, dass sich alle unsere Mitarbeiter einbezogen und befähigt fühlen, damit sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Die Kombination von Integration und vielfältigem Denken ist einer der wichtigen Faktoren, die zu einer ausgezeichneten Leistung führen.

WIE?

Wir schulen unsere Mitarbeiter aktiv in Fragen der Vielfalt, einschließlich des Bewusstseins über und der Achtung von kulturellen Unterschieden.

Wir arbeiten daran, in unseren Betrieben eine ausgewogene Mischung aus Geschlecht, ethnischer Herkunft und Alter zu erreichen. Deshalb sind wir darin bestrebt, lokale Mitarbeiter und Führungskräfte einzustellen und weiterzuentwickeln sowie den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Um eine größere Diversifikation der Arbeitsumgebung zu erreichen, wollen wir aktiv verhindern, dass bei der Einstellung voreingenommene Entscheidungen getroffen werden.



Verbot von Diskriminierung und Belästigung

WARUM?

Wir respektieren unsere Mitarbeiter und ihre Menschenrechte.

WAS?

Entscheidungen hinsichtlich Beschäftigung bzw. Tätigkeit müssen sich an den individuellen Leistungen und geschäftlichen Bedürfnissen orientieren, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischen Meinungen, sozialer oder ethnischer Herkunft.

Wir definieren Belästigung – einschließlich sexueller Belästigung – als jedes unerwünschte Verhalten, bei dem sich eine Person begründeterweise beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert fühlt.

Mitarbeiter dürfen Kollegen oder Geschäftspartner aus keinem Grund belästigen oder diskriminieren.

WIE?

Mithilfe von Schulungen arbeiten wir aktiv an der Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung. Alle Beschwerden über Belästigung werden ernst genommen und mit Respekt und Vertrauen behandelt. Jede Person, bei der festgestellt wird, dass sie eine andere Person belästigt hat, wird mit Disziplinarmaßnahmen konfrontiert.



Soziales Engagement

Wir unterstützen die lokalen Gemeinschaften überall, wo wir tätig sind. Unsere Stimme in der Gesellschaft ist geprägt von Offenheit und Korrektheit.



Unterstützen von Gemeinschaften

WARUM?

Wir wollen zu einer besseren Gesellschaft beitragen, indem wir dort, wo wir tätig sind, die lokalen Gemeinschaften unterstützen.

WAS?

Wir wollen für unser gesellschaftliches Engagement respektiert werden. Typischerweise unterstützen wir Bildungs-, Entwicklungs- oder Integrationsinitiativen für junge Menschen.

Wir verstehen unsere Rolle als Steuerzahler zur Unterstützung des Gemeinwohls.

WIE?

Wir legen Wert auf Unterstützung oder Sponsoring, die der Gesellschaft und dem Umfeld, in dem wir unsere Geschäfte betreiben, zugutekommen, und die unsere Werte unterstützen und unsere Beziehungen zu Kunden und Partnern stärken.

Wir leisten keine Beiträge an politische Parteien oder einzelne Politiker.



Vertrauensvolle Kommunikation

WARUM?

Unsere Kommunikation soll auf Klarheit und strengen ethischen Grundsätzen basieren.

WAS?

Die Unternehmenskultur von Trelleborg ist auf allen Ebenen innerhalb des Unternehmens und zwischen den Gruppen von Mitarbeitern von einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation geprägt.

Die externe Kommunikation unterliegt aufgrund von Gesetzen, Normen und Vereinbarungen in Bezug auf die Börse, die Kunden, andere Dritte und die Beschäftigung bestimmten Offenlegungsbeschränkungen.

WIE?

Durch eine transparente Kommunikation werden unsere Mitarbeiter in die Entwicklung des Konzerns einbezogen. Das Wissen über die Werte, Unternehmensziele und Strategien von Trelleborg wird erweitert, wodurch das Engagement der Mitarbeiter gestärkt wird.

Zum Austausch von Informationen wird die Nutzung des gemeinsamen Intranets des Konzerns empfohlen.

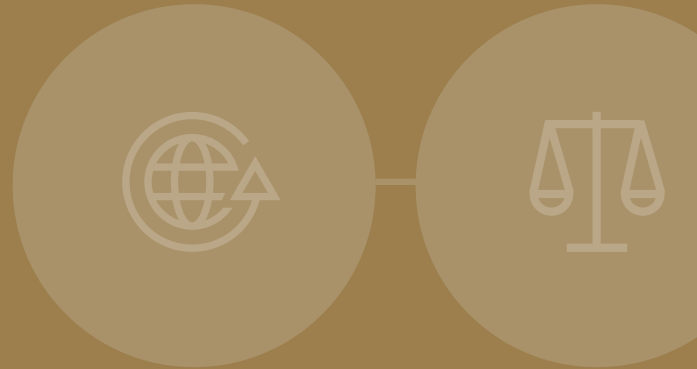


EXTERNE OFFENLEGUNGSBESCHRÄNKUNGEN:

- Externe Erklärungen im Namen des Trelleborg-Konzerns können nur vom CEO, CFO und den Leitern der Group Communication und Investor Relations abgegeben werden – sie sind die offiziellen Sprecher der Gruppe.
- Andere Mitarbeiter in Führungspositionen sind Sprecher in ihrem Verantwortungsbereich.
- Mitarbeiter sollten sich nur zu bereits nach innen und außen bekannten Sachverhalten oder zu Sachverhalten äußern, bei denen sie über Fachkenntnisse verfügen.

Trelleborg ist weltweit führend in der Entwicklung von Polymerlösungen, die kritische Anwendungen in anspruchsvollen Umgebungen dichten, dämpfen und schützen. Unsere innovativen Lösungen tragen zu einer beschleunigten und nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden bei. Die Trelleborg Gruppe ist in ca. 40 Ländern vertreten und erzielte 2022 einen Jahresumsatz von rund 30 Milliarden SEK. Sie umfasst zwei Geschäftsbereiche: Trelleborg Industrial Solutions und Trelleborg Sealing Solutions. Die Trelleborg-Aktie wird seit 1964 an der Stockholmer Börse gehandelt und ist an der Nasdaq Stockholm, Large Cap, notiert.

WWW.TRELLEBORG.COM



Trelleborg AB (publ)

trelleborg.com, facebook.com/trelleborggroup, twitter.com/trelleborggroup, linkedin.com/company/trelleborg