

Unser Verhaltenskodex



Inhalt

Einführung	4
Vorwort: Unsere Geschäftsprinzipien	5
Anwendung des Verhaltenskodex	6
Unser Whistleblower-System für Meldungen von Verstößen	7
Compliance	8
Anti-Bestechung und Korruption	9
Wettbewerb	10
Trade Compliance	11
Menschenrechte	12
Datenschutz und Informationssicherheit	13
Interessenkonflikt	14
Zulieferer	15
Ressourcen	16
Gesundheit und Sicherheit	17
Faire Arbeitsbedingungen	18
Personalentwicklung	19
Umweltverantwortung	20
Verantwortung für Produkte und Lösungen	21
Vielfalt22	
Vielfalt und Inklusion	23
Nichtdiskriminierung und Belästigung	24
Soziales Engagement	25
Unterstützung von Gemeinden	26
Vertrauenswürdige Kommunikation	27





Einführung in Unseren Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung wichtiger Regeln und Prinzipien, die unsere geschäftlichen Entscheidungen und unser Verhalten leiten.



Unsere Geschäftsprinzipien

Überall auf der Welt repräsentieren unsere Mitarbeiter Trelleborg als „weltweit führend bei technischen Polymerlösungen.“ Eine der soliden Grundlagen dieser Weltmarktführerschaft ist, dass wir verantwortungsbewusst handeln und einen Mehrwert für unsere Interessensvertreter schaffen müssen, ohne die hohen Standards, die wir uns selbst gesetzt haben, zu gefährden.

Unser Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Regeln und Prinzipien, die unsere geschäftlichen Entscheidungen und unser Verhalten prägen. Diese Regeln und Prinzipien müssen von jedem im Unternehmen, unabhängig von seiner Position, klar verstanden werden und sie sind auf allen Märkten und zu jeder Zeit gültig.

Dieser Verhaltenskodex spiegelt wider, dass wir unsere geschäftliche Tätigkeit im Einklang mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den grundlegenden Konzepten der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und der UN-Menschenrechtscharta betreiben.

Zusammen mit unserem Corporate-Governance-Rahmenwerk sowie unseren Konzernrichtlinien und -anweisungen bildet unser Verhaltenskodex das Regelwerk für unsere Geschäftstätigkeit. Es ist die Pflicht jedes Vorgesetzten sicherzustellen, dass die Mitarbeiter den Verhaltenskodex verstehen, und wir werden hierfür die entsprechenden Instrumente bereitstellen.

Trelleborg verlangt von Lieferanten, Handelsvertretern, Vertriebspartnern und Beratern, die Prinzipien dieses Verhaltenskodex zu übernehmen. Außerdem empfehlen wir, die Prinzipien des UN Global Compact, den wir 2007 unterzeichnet haben, zu unterstützen.

Der Trelleborg Verhaltenskodex wurde in dieser Form im April 2026 genehmigt.



Johan Malmquist,
Chairman of the Board



Peter Nilsson,
President und CEO

Anwendung des Verhaltenskodexes

Der Verhaltenskodex unterstreicht und fasst bestehende Richtlinien der Trelleborg-Gruppe zusammen und sollte als Unterstützungsinstrument angewendet werden, das die grundlegenden Regeln und Prinzipien festlegt, auf denen die tägliche Arbeit basiert, und um bei der Lösung von Problemen zu helfen, mit denen wir konfrontiert sein könnten.

- Unser Verhaltenskodex bildet den Rahmen für Regeln und die Grenzen für unsere geschäftlichen Entscheidungen und unser Verhalten.
- Unsere Core Values – Customer Focus, Performance, Innovation und Responsibility – beschreiben die geschäftliche Denkweise von Trelleborg und den Trelleborg-Mitarbeitern.

Unser anhaltender Erfolg wird davon abhängen, wie wir alle diese Grundhaltung und diese Denkweise – sowohl das Verhalten als auch die Werte – in unserem geschäftlichen Umfeld anwenden. Selbstverständlich kann ein Verstoß gegen geltende Gesetze oder den Verhaltenskodex schwerwiegende Folgen für unsere Gruppe oder die jeweils beteiligte Person haben und sich schädigend auf den Ruf der Gruppe auswirken.

Jede Führungskraft oder jeder Mitarbeiter, der gegen unseren Verhaltenskodex oder eine der zugrunde liegenden Konzernrichtlinien oder Anweisungen verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die letztendlich zur Entlassung und zu strafrechtlichen Schritten führen können.

Bitte beachten Sie Folgendes:

- **Wo finde ich den Kodex?** Die aktuelle Version des Verhaltenskodexes sowie alle unsere Richtlinien, Handbücher und Empfehlungen finden Sie im Intranet unserer Gruppe.
- **Reicht es aus, wenn ich den Kodex kenne?** Der Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung. Weitere Informationen zu den jeweiligen Themen finden Sie in den detaillierteren Konzernrichtlinien und Anweisungen.
- **Was wird sonst noch von mir erwartet?** Obwohl zwar nicht von Ihnen erwartet wird, dass Sie jedes Detail aller für unser Geschäft geltenden gesetzlichen Anforderungen kennen, sind Sie jedoch dafür verantwortlich, die Anforderungen zu verstehen, die für Ihre jeweilige Position und Beschäftigung gelten.
- **Wann sollte ich um Hilfe bitten?** Sie müssen das Geschäftsumfeld, in dem Ihr Teil der Gruppe tätig ist, gut genug kennen, um zu wissen, wann Sie internen Rat einholen oder Ihren direkten Vorgesetzten informieren müssen.
- **Wie erhalte ich eine Schulung?** Trelleborg Vorgesetzte sind verpflichtet, den Verhaltenskodex in die Mitarbeiterschulungen einzubinden. Jeder neue Mitarbeiter sollte die Gelegenheit erhalten, den Verhaltenskodex zu lesen und zu besprechen. Trelleborg führt regelmäßig Schulungen durch, sowohl als E-learning als auch im klassischen Präsenzformat, und stellt Informationen zur Unterstützung und Einhaltung des Verhaltenskodex bereit.

Unser Whistleblower-System zum Melden von Verstößen

Das Whistleblower-System des Konzerns ist zu nutzen, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass gegen Gesetze, Menschenrechte oder den Verhaltenskodex verstoßen wird. Mögliche Verstöße dieser Art sind Korruption, Betrug oder Belästigung.

Jeder Mitarbeiter im Konzern sollte ohne Angst vor Repressalien durch irgendjemanden das Whistleblower-System nutzen, um unseren SVP General Counsel und SVP Human Resources über solche unzulässigen Aktivitäten zu informieren.

So nutzen Sie die Trelleborg Whistleblower Hotline:

Wenn Sie eine Nachricht hinterlassen möchten:

- Nutzen Sie das Telefon oder das Internet unter: www.trelleborg.com/en/about-us/code-of-conduct/external-reporting-whistleblower-hotline
- Sie können in Ihrer eigenen Sprache kommunizieren
- Ihre Anonymität ist geschützt

Die jeweiligen Telefonnummern sowie andere Anweisungen finden Sie im Intranet der Gruppe, indem Sie nach Whistleblower suchen.



Compliance

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



Anti-Bestechung und Korruption

WARUM?

Trelleborg glaubt fest an das Konzept eines fairen und transparenten Marktes. Daher haben wir eine Null-Toleranz-Politik gegenüber dem Angebot, der Aufforderung oder der Annahme von Bestechungsgeldern jeglicher Art oder anderem korrupten Verhalten.

WAS?

Ein Bestechungsgeld umfasst jede Art von Zahlung, Schmiergeld oder Geschenk, unabhängig vom Wert, wenn es gewährt wird, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen, gegen geltende Gesetze verstößt oder gängigen Geschäftspraktiken widerspricht. Dies gilt auch für Zahlungen, die indirekt, über einen Dritten oder an ein Familienmitglied oder einen Freund geleistet werden.

Geschenke, Freizeitaktivitäten, Vergütungen oder persönliche Gefälligkeiten können Dritten nur dann angeboten werden, wenn sie von geringem Wert sind und nicht gegen geltende Gesetze und gängige Geschäftspraktiken verstoßen. Die Vergütung von Vertretern muss angemessen sein und darf nur legitime Dienstleistungen betreffen.

WIE?

Wir nutzen kontinuierliche Schulungen und proaktive Informationsmaßnahmen, um Bestechung und Korruption zu verhindern, und wir schulen und verfolgen unsere Aktivitäten zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie Geldwäsche und Erpressung auf transparente Weise.



Wettbewerb

WARUM?

Wir sind davon überzeugt, dass fairer Wettbewerb im besten Interesse unseres Konzerns, unserer Kunden und der Gesellschaft insgesamt liegt.

WAS?

Vereinbarungen oder Absprachen mit einem Wettbewerber bezüglich Preisen (zur Festsetzung, Erhöhung, Stabilisierung oder Senkung von Preisen oder zur Ausschaltung oder Einschränkung des Wettbewerbs) oder bezüglich der Zuweisung von Kunden (Kundengruppen, Geschäftsbereiche, Produkte oder geografische Gebiete) sind rechtswidrig. Selbst eine informelle, nicht schriftlich fixierte Absprache über ein gemeinsames Ziel kann rechtswidrig sein.

WIE?

Wir schulen und unterstützen unsere Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass sie über das geltende Wettbewerbsrecht informiert sind. Vereinbarungen, die im Hinblick auf das Wettbewerbsrecht besonders sensibel sind, dürfen nicht ohne die Einbindung von Group Legal ausgehandelt oder eingegangen werden.



Trade Compliance

WARUM?

Handelssanktionen und Embargos sind rechtliche Beschränkungen, die von Regierungen und internationalen Gremien (z. B. UN, EU, US OFAC) auferlegt werden. Als Konzern sind wir weltweit geschäftlich tätig und wir respektieren und befolgen geltende Sanktionen und Regeln im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden Handel.

WAS?

Wir müssen jederzeit die geltenden Anforderungen an die Handelskonformität einhalten, wie etwa bei Verkäufen in Länder, die von Sanktionen/Embargos betroffen sind, oder bei anderen Import- und Exportgesetzen und -vorschriften.

WIE?

Jeder, der an einer solchen Art von Geschäftstätigkeit beteiligt ist, muss unseren internen Export Trade Approval-Prozess einhalten. Wir arbeiten daran, das Bewusstsein für Anforderungen an die Handelskonformität zu schärfen, indem wir Schulungen anbieten, Exporte in sanktionierte Länder bewerten und Überprüfungen von Dritten durchführen.

Bei Geschäftsmöglichkeiten in aktuellen Konfliktgebieten ist eine Due-Diligence-Prüfung erforderlich, um jegliche Verbindung zu Menschenrechtsverletzungen durch eine der beiden Seiten zu vermeiden.



Menschenrechte

WARUM?

Menschenrechte spiegeln die Mindeststandards wider, die für ein Leben in Würde notwendig sind, und geben den Menschen die Freiheit, selbst zu entscheiden, wie und in welcher Form sie leben möchten. Darüber hinaus schützen Menschenrechte den Einzelnen vor Missbrauch durch mächtigere Personen.

Daher respektiert Trelleborg die Menschenrechte, wo immer wir tätig sind.

WAS?

Keine Kinder unter dem gesetzlichen Schulpflichtalter von 15 Jahren (oder höher in bestimmten Ländern) dürfen für Trelleborg arbeiten, und für Personen unter 18 Jahren ist keine gefährliche Arbeit erlaubt. Unsere Lieferanten und Subunternehmer müssen ähnliche Standards einhalten.

Wir dulden keine illegale Arbeit, Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft in unserem eigenen Betrieb, im Betrieb unserer Lieferanten oder bei anderen Parteien, mit denen wir zusammenarbeiten.

WIE?

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



Datenschutz und Informationssicherheit

WARUM?

Im Interesse der Integrität sowie zur Wahrung und zum Schutz der Grundrechte und Freiheiten des Einzelnen verpflichten wir uns jederzeit dazu, die Privatsphäre zu achten und alle von uns verarbeiteten personenbezogenen Daten zu schützen. Als Mitarbeiter sind wir alle dazu verpflichtet, die geltenden Regeln und vertraglichen Verpflichtungen zur Vertraulichkeit einzuhalten.

WAS?

Wir gehen stets sorgfältig mit kritischen Informationen der Gruppe sowie mit Informationen um, die vertraulich sein könnten, einschließlich aller Informationen, die sich potenziell auf unseren Aktienkurs auswirken könnten.

Wir stellen sicher, dass alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, vorschriftsmäßig behandelt werden.

WIE?

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Aufgaben personenbezogene Daten oder vertrauliche Informationen über den Konzern verarbeiten, müssen Sie sich der Geheimhaltungsvereinbarungen, der lokalen Vorschriften sowie aller geltenden Konzernrichtlinien und -anweisungen bewusst sein und diese einhalten.



Interessenkonflikt

WARUM?

Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte können die Motivation oder Entscheidungsfindung einer Person oder Organisation beeinträchtigen.

WAS?

Mitarbeiter haben alle Situationen zu vermeiden, in denen ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, wie etwa finanzielle Interessen der Familie an oder Verschuldung gegenüber Unternehmen, die in bedeutenden Geschäftsbeziehungen zu Trelleborg stehen, oder familiäre Beziehungen zu Regierungsbeamten.

Mitarbeiter sollten zudem Situationen vermeiden, in denen das geschäftliche Urteilsvermögen durch Bewirtung und Unterhaltung, Geschenke, wohltätige Spenden, politische Zuwendungen, Sponsoring und enge Beziehungen zu einem Unternehmen beeinträchtigt werden könnte, das mit der Trelleborg-Gruppe konkurriert oder Geschäfte mit ihr tätigt.

WIE?

Auf Managementebene akzeptiert Trelleborg keine Nebentätigkeiten ohne ausdrückliche Genehmigung durch den Leiter der betreffenden Geschäftseinheit, gemäß dem „Großeltern-Prinzip“ (d. h. eine Genehmigung durch die darüber liegende Ebene ist ebenfalls erforderlich).

Mithilfe von Schulungen arbeiten wir daran, ein Bewusstsein für Interessenkonflikte zu schaffen. Sobald Sie Kenntnis von Tatsachen erlangen, die zu einem Interessenkonflikt führen, müssen Sie Ihren Vorgesetzten benachrichtigen. Ein Unterlassen dessen könnte als Verstoß gegen den Verhaltenskodex angesehen werden.



Zulieferer

WARUM?

Trelleborg bezieht Waren von einer vielfältigen und global verteilten Lieferantenbasis, die unter unterschiedlichen regulatorischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen arbeitet. Ein klares Verständnis dieser Bedingungen ist für ein effektives Risikomanagement und für die Einhaltung der von der Gruppe festgelegten Standards unerlässlich.

Trelleborg braucht verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen, um sicherzustellen, dass unsere ethischen und regelkonformen Standards über die gesamte Wertschöpfungskette eingehalten werden.



WAS?

Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die Grundsätze in unserem Verhaltenskodex einhalten und alle geltenden Gesetze und Vorschriften befolgen, einschließlich derjenigen, die sich auf Bestechungsbekämpfung und Korruption, fairen Wettbewerb, Menschenrechte und Arbeitspraktiken beziehen. Dies beinhaltet das strikte Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie jeglicher Form von Ausbeutung.

Lieferanten müssen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten, faire Löhne zahlen und angemessene Arbeitszeiten respektieren.

Wir erwarten zudem die vollständige Einhaltung der Umweltgesetzgebung sowie aktive Bemühungen zur Minimierung der Umweltauswirkungen in ihren Betriebsabläufen, Produkten und Dienstleistungen.

WIE?

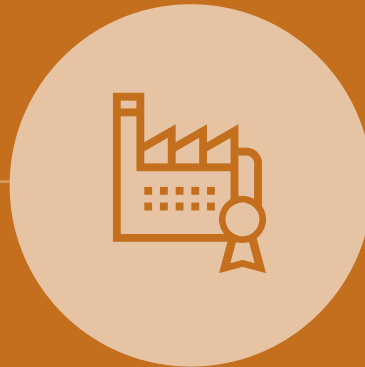
Die Einhaltung der Vorschriften durch Lieferanten und die Befolgung des Verhaltenskodex von Trelleborg werden durch einen strukturierten Bewertungsprozess überwacht, der dabei hilft, potenzielle Risiken in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltspraktiken zu identifizieren.

Mitarbeiter im Einkauf sollten ebenfalls die Einhaltung der Grundsätze unseres Verhaltenskodex durch unsere Lieferanten fördern und jegliche Nichteinhaltung des Kodex durch Lieferanten melden.

Wenn Bedenken oder Abweichungen festgestellt werden, arbeitet die Einkaufsorganisation mit dem Lieferanten zusammen, um notwendige Korrekturmaßnahmen zu definieren und nachzuverfolgen. Sollten schwerwiegende Probleme ungelöst bleiben, kann Trelleborg letztendlich die Geschäftsbeziehung beenden.

Ressourcen

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter muss geschützt und ihre beruflichen Fähigkeiten müssen weiterentwickelt werden. Wir setzen uns für Fairness und bessere Nachhaltigkeit ein, nicht nur für unsere eigenen Betriebsabläufe, sondern auch für Kunden und die Gesellschaft als Ganzes.



Gesundheit & Sicherheit

WARUM?

Arbeitsplätze, die nicht sicher sind, können die Gesundheit und das Leben unserer Mitarbeiter gefährden.

Bei Trelleborg ist Sicherheit eine gemeinsame ethische Verantwortung und eine grundlegende Voraussetzung für nachhaltige Leistung. Deshalb bekennt sich Trelleborg zu dem klaren Ziel von null Unfällen, unterstützt durch einheitliche Sicherheitsstandards an allen Standorten.

WAS?

Es ist unerlässlich, dass alle unsere Standorte eine starke Sicherheitskultur fördern und konsequent sichere Arbeitspraktiken anwenden, die auf global anerkannten Standards basieren.

Alle Mitarbeiter werden angehalten, alle relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetze sowie die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie und -vorgaben von Trelleborg befolgen.

Aus Gründen der Gesundheit sowie der Sicherheit ist es niemals akzeptabel, am Arbeitsplatz alkoholisiert zu sein oder unter Drogeneinfluss zu stehen.

WIE?

Trelleborg stellt einen sicheren Arbeitsplatz bereit, an dem Mitarbeiter angemessene Schulungen und Anweisungen für sicheres Arbeiten erhalten. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Sicherheitsanweisungen befolgen und sich an Aktivitäten zur Verbesserung der Sicherheit beteiligen, einschließlich der Meldung von Beinaheunfällen und Gefahren.

Wir arbeiten proaktiv daran, das Risiko und die Auswirkungen von Arbeitsunfällen zu reduzieren, indem wir alle Mitarbeiter in das Erkennen und Vermeiden von Gefahren einbeziehen und Gesundheit und Sicherheit in unsere tägliche Arbeitsweise integrieren. Wir unterstützen Initiativen, die die gute Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern.

Wir weisen auch unsere Auftragnehmer in relevante Gesundheits- und Sicherheitsfragen ein und erwarten von ihnen, dass sie die einschlägigen Vorschriften und die Trelleborg-spezifischen Sicherheitsanweisungen befolgen.



Faire Arbeitsbedingungen

WARUM?

Wir glauben an faire Arbeitsbedingungen und fördern diese für uns selbst und unsere Lieferanten, was nicht nur ein faires Gehalt, sondern auch faire Bedingungen in Bezug auf Art, Umfang und Dauer der Arbeit beinhaltet.

WAS?

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

Wir zahlen Gehälter und Sozialleistungen, die marktüblich sind und auf Leistung basieren. Wir streben danach, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ anzuwenden.

WIE?

Arbeitszeiten, Urlaub und Elternzeit stehen stets im Einklang mit den lokalen Gesetzen und Tarifverträgen. Mitarbeiter haben in allen Ländern Anspruch auf mindestens einen freien Tag pro sieben Tage.



Personalentwicklung

WARUM?

Wir glauben daran, Möglichkeiten zu bieten, die unsere Mitarbeiter befähigen und motivieren, sich weiterzuentwickeln und an ihrer Karriere zu arbeiten. Dies ist nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für Trelleborg von Vorteil.

WAS?

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Verantwortung für ihr berufliches und persönliches Wachstum und ihre Entwicklung zu übernehmen sowie Erfahrungen und Wissen mit dem Rest des Unternehmens zu teilen.

WIE?

Wir führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durch, um die wechselseitige Kommunikation darüber zu fördern, wie wir gemeinsam einen guten Arbeitsplatz schaffen.

Wir fördern eine Coaching-Führungskultur, die Vertrauen und Engagement stärkt. Dies soll sicherstellen, dass wir unsere Mitarbeiter befähigen, zu einem inspirierenden Umfeld beizutragen.



Umweltverantwortung

WARUM?

Der menschliche Einfluss auf die Umwelt ist unbestritten, und wir alle müssen sicherstellen, dass Ökosysteme für zukünftige Generationen geschützt werden. Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, kommerzielle und gesellschaftliche Bedürfnisse mit dem Schutz der natürlichen Ressourcen in Einklang zu bringen.

WAS?

In all unseren Prozessen und Betriebsabläufen zielen wir darauf ab, Materialien und Energie so effizient wie möglich zu nutzen sowie Recycling und Energierückgewinnung zu verbessern. Wir informieren und schulen unsere Mitarbeiter darüber, wie unnötiger Ausschuss, Abfall und Emissionen – einschließlich Treibhausgasemissionen – vermieden werden können.

In unseren Produktionsprozessen und bei der Produktentwicklung treffen wir besondere Vorkehrungen hinsichtlich gesundheitlicher und umweltbezogener Auswirkungen durch Gefahrstoffe und arbeiten kontinuierlich an Materialsubstitutionen sowie der Verwendung umweltfreundlicherer Materialien.

WIE?

Alle relevanten Produktions- und Entwicklungseinheiten müssen ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 implementieren und aufrechterhalten.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte sind bei der Entwicklung unserer Produkte und der damit verbundenen Herstellungsprozesse zu bewerten, um eine Kreislaufwirtschaft, eine sichere Umgebung und die effiziente Nutzung von Ressourcen zu unterstützen.



Verantwortung für Produkte und Lösungen

WARUM?

Wir streben danach, alle vorhersehbaren umwelt-, gesundheits- und sicherheitsrelevanten Auswirkungen, die mit unseren Hauptprodukten und -lösungen über deren gesamten Lebenszyklus verbunden sind, zu bewerten und anschließend anzugehen.

WAS?

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

Im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden dürfen unsere Produkte keine als schädlich eingestuft Substanzen enthalten. Sie müssen zudem geltende gesetzliche Standards erfüllen, einschließlich Gesundheitswarnungen, Produktsicherheit und Informationskennzeichnungen.

WIE?

Wir bieten genaue und klare Informationen zu unseren Produkten und Lösungen, damit unsere Kunden fundierte Entscheidungen treffen können. Dies umfasst Nachhaltigkeitsvorteile und Aspekte des Lebenszyklus: Produktleistung, Inhalt, sichere Verwendung, Wartung, Lagerung und Entsorgung.

Wir stellen transparente und effektive Verfahren bereit, um Kundenbeschwerden zu bearbeiten und zu einer fairen und zeitnahen Beilegung von Produkthaftungsstreitigkeiten beizutragen.



Vielfalt

Wir sind alle für die Schaffung eines vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatzes verantwortlich. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, ihr Bestes zu geben, indem wir alle mit Respekt behandeln.



Vielfalt und Inklusion

WARUM?

Für Trelleborg sind Vielfalt und Inklusion eine Stärke, da sie dem Unternehmen und unserem Geschäft zugutekommen. Vielfalt ist die kollektive Mischung aus Unterschieden und Gemeinsamkeiten in der Wahrnehmung und der Vorgehensweise, die ein vielfältiges Denken ermöglicht. Inklusion ist der aktive Prozess, die einzigartigen Eigenschaften und Beiträge jedes Mitarbeitenden willkommen zu heißen und wertzuschätzen.

WAS?

Unser Ziel ist es, dass sich alle unsere Mitarbeitenden einbezogen und unterstützt fühlen – um ihnen zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Kombination aus Inklusion und einem vielfältigen Ansatz ist einer der wichtigen Faktoren, die zu exzellenter Performance führen.

WIE?

Wir schulen unsere Mitarbeitenden aktiv in Fragen der Vielfalt, einschließlich des Bewusstseins für und des Respekts vor kulturellen Unterschieden.

Wir arbeiten daran, eine ausgewogene Mischung aus Geschlechtern, Ethnien und Altersgruppen in unseren Betrieben zu erreichen. Daher streben wir danach, lokale Mitarbeitende und Führungskräfte einzustellen und zu fördern sowie den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Um eine größere Vielfalt am Arbeitsplatz zu erreichen, wollen wir aktiv dazu beitragen, voreingenommene Entscheidungen bei der Personalauswahl zu vermeiden.



Nichtdiskriminierung und Belästigung

WARUM?

Wir respektieren unsere Mitarbeitenden und deren Menschenrechte.

WAS?

Entscheidungen über Beschäftigung oder Aufgaben müssen auf individueller Leistung und geschäftlichen Erfordernissen basieren, unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Ansicht oder sozialer oder ethnischer Herkunft.

Wir definieren Belästigung – einschließlich sexueller Belästigung – als jedes unerwünschte Verhalten, durch das sich eine Person berechtigterweise beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert fühlt.

Mitarbeitende dürfen weder Kolleginnen und Kollegen noch Geschäftspartner aus irgendeinem Grund belästigen oder diskriminieren.

WIE?

Mithilfe von Schulungen arbeiten wir aktiv daran, Nichtdiskriminierung zu fördern und Belästigung zu verhindern. Alle Beschwerden über Belästigung werden ernst genommen und mit Respekt sowie vertraulich behandelt. Gegen jede Person, bei der eine Belästigung anderer festgestellt wird, werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.



Soziales Engagement

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



Unterstützung von Gemeinschaften

WARUM?

Wir möchten zu einer besseren Gesellschaft beitragen, indem wir die Gemeinschaften an unseren Einsatzorten unterstützen.

WAS?

Wir möchten für unser unternehmerisches Engagement respektiert werden. Hierbei unterstützen wir vor allem Bildungs-, Entwicklungs- oder Integrationsinitiativen für junge Menschen.

Wir verstehen unsere Rolle als Steuerzahler zur Unterstützung des Gemeinwohls.

WIE?

Wir priorisieren Sponsoring, das den Gemeinschaften und der Umwelt nutzt, in denen wir geschäftlich aktiv sind, mit unseren Werten konform geht und unsere Beziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern stärkt.

Wir leisten keine Beiträge an politische Parteien oder einzelne Politiker.



Vertrauenswürdige Kommunikation

WARUM?

Unsere Kommunikation soll auf Klarheit und starker Ethik basieren.

WAS?

Die Unternehmenskultur von Trelleborg ist durch offene und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen innerhalb der Organisation und zwischen Mitarbeitergruppen geprägt.

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

WIE?

Mit transparenter Kommunikation schaffen wir für unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zugehörig zu fühlen und sich an der Entwicklung der Gruppe zu beteiligen. Das Wissen über die Werte, Geschäftsziele und Strategien von Trelleborg wird erweitert, wodurch das Engagement der Mitarbeitenden gestärkt wird.

Die Nutzung des gemeinsamen Gruppen-Intranets zum Austausch von Informationen wird gefördert.



EXTERNE OFFENLEGUNGSBESCHRÄNKUNGEN:

- Externe Stellungnahmen im Namen der Trelleborg-Gruppe dürfen nur vom CEO, dem CFO sowie den Leitern der Bereiche Group Communications und Investor Relations abgegeben werden – sie sind die offiziellen Sprecher der Gruppe.
- Andere Führungskräfte sind Sprecher innerhalb ihres Verantwortungsbereichs.
- Mitarbeitende sollten nur Aussagen zu Fakten machen, die intern und extern bereits bekannt sind, oder zu Themen, bei denen sie über das erforderliche Fachwissen verfügen.

Trelleborg ist weltweit führend bei technischen Polymerlösungen, wobei das Wesentliche geschützt wird: Menschen, Umwelt, Infrastruktur und Industrieanlagen. Das Geschäft ist auf robustes Wachstum und hohe Rentabilität ausgelegt, basierend auf marktführenden Positionen. Im Jahr 2025 erzielte die Trelleborg-Gruppe einen Jahresumsatz von rund SEK 34 Milliarden (EURO 3,10 Milliarden, USD 3,50 Milliarden) in rund 40 Ländern. Die Gruppe umfasst drei Geschäftsbereiche: Trelleborg Industrial Solutions, Trelleborg Medical 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