

Vår uppförandekod



Innehåll

Introduktion	4
Förord: våra affärsprinciper	5
Hur uppförandekoden ska tillämpas.....	6
Vårt visselblåsarsystem för rapportering av överträdelser	7
Efterlevnad	8
Bekämpande av mutor och korruption	9
Konkurrens	10
Handelsefterlevnad.....	11
Mänskliga rättigheter	12
Integritetsskydd och skydd av personuppgifter	13
Intressekonflikter.....	14
Leverantörer.....	15
Resurser	16
Hälsa och säkerhet.....	17
Rättvisa arbetsvillkor	18
Personalutveckling.....	19
Miljöansvar	20
Produkt- och tjänsteansvar	21
Mångfald	22
Mångfald och delaktighet	23
Icke-diskriminering och trakasserier	24
Samhällsengagemang	25
Stöd av närsamhället.....	26
Tillförlitlig kommunikation.....	27





Introduktion av vår uppförandekod

Vår uppförandekod är en sammanfattning av de viktigaste reglerna och principerna som vägleder våra affärsbeslut och beteenden.



Våra affärs- principer

Överallt i världen representerar våra medarbetare Trelleborg som "en världsledare inom specialutvecklade polymerlösningar." En av grundpelarna på vilken detta världsledarskap vilar är vår skyldighet att agera ansvarsfullt och skapa mervärde för våra intressenter utan att kompromissa med de höga standarder vi har satt upp för oss själva.

Vår uppförandekod är en sammanfattning av de viktigaste reglerna och principerna som vägleder våra affärsbeslut och beteenden. Samtliga medarbetare, oavsett position, ska förstå innebörden av dessa regler och principer och hur de tillämpas på våra marknader, utan undantag.

Denna uppförandekod speglar att vi stödjer och driver vår verksamhet i enlighet med de tio principerna i FN:s Global Compact, de generella uppfattningarna som uttrycks i International Labour Organizations (ILO:s) konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna.

Vår uppförandekod erbjuder tillsammans med vårt ramverk för bolagsstyrning och våra policies och direktiv på koncernnivå ett regelverk för våra verksamheter. Det är var chefs individuella ansvar att se till att dess anställda förstår denna uppförandekod. Vi kommer att erbjuda verktyg som stödjer detta arbete.

Trelleborg kräver att leverantörer, försäljningsrepresentanter, distributörer och konsulter antar principerna angivna i denna uppförandekod. Vi uppmanar även att man antar principerna i FN:s Global Compact, vilken vi skrev under 2007.

Trelleborgs uppförandekod godkändes i detta format i april 2023.



Johan Malmquist
Styrelsens ordförande



Peter Nilsson,
VD och koncernchef

Hur uppförandekoden ska tillämpas

Uppförandekoden betonar och sammanfattar Trelleborgs befintliga koncernpolicies och ska användas som ett stödverktyg som specificerar de regler och principer på vilka vårt dagliga arbete vilar och som hjälper oss att hantera framtida utmaningar.

- Vår uppförandekod utgör ett regelverk som vägleder våra affärsbeslut och beteenden.
- Våra värderingar – kundfokus, prestation, innovation och ansvar – beskriver Trelleborg och Trelleborgs anställdas inställning till vår affärsverksamhet.

Våra fortsatta framgångar är beroende av hur vi tillämpar detta beteende och tankesätt – både uppförande och värden – inom vår arbetsmiljö. Brott mot gällande lagar och regler kan självklart resultera i allvarliga konsekvenser för vår koncern och samtliga inblandade parter samt ha en negativ effekt på koncernens rykte.

Alla chefer och anställda som bryter mot vår uppförandekod eller något av de underliggande koncerndirektiven kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder, vilket i sin tur kan leda till uppsägning och straffrättsliga åtgärder.

Observera följande:

- **Var hittar jag koden?** Den nuvarande versionen av uppförandekoden går att finna på vårt intranät tillsammans med alla våra policies, manualer och rekommendationer.
- **Räcker det att jag känner till koden?** Uppförandekoden är en sammanfattning av våra riktlinjer. Du hittar mer information om varje punkt i koncernens individuella policies och direktiv.
- **Vad mer krävs av mig?** Fastän du inte förväntas känna till alla rättsliga skyldigheter som har någon sorts koppling till vår verksamhet är du skyldig för att förstå de regler och riktlinjer som har en direkt inverkan på din position och anställning.
- **När ska jag be om hjälp?** Du förväntas besitta tillräckligt med kunskap om affärsmiljön i vilken din del av koncernen arbetar för att veta när du bör be om råd eller informera din närmaste chef.
- **Hur förväntas jag lära mig mer om detta?** Det är var chefs skyldighet att erbjuda sina anställda utbildning i uppförandekoden. Varje nyanställd ska ges möjlighet att läsa och diskutera koden. Trelleborg genomför regelbundet utbildning, e-learning såväl som klassisk klassrumsutbildning, och tillhandahåller information som stödjer uppförandekoden.

Vårt visselblåsarssystem för rapportering av överträdelse

Koncernens visselblåsarssystem ska användas när det finns skäl att tro att det förekommer överträdelser av lagar, mänskliga rättigheter eller denna uppförandekod. Sådana överträdelser inkluderar korruption, bedrägeri och trakasserier.

Alla koncernens anställda har rätt att utan några efterverkningar använda visselblåsarssystemet för att informera vår SVP General Counsel och vår SVP Human Resources om sådana olämpliga aktiviteter.

Användning av Trelleborgs visselblåsarlinje

När du vill lämna ett meddelande:

- Ring eller besök:
www.trelleborg.com/whistleblower
- Du kan lämna meddelandet på valfritt språk
- Vi garanterar att ditt meddelande förblir anonymt

För mer information om telefonnummer och övriga instruktioner, besök intranätet och sök efter Whistleblower.



Efterlevnad

Våra affärsaktiviteter och vår relation till kunder, samarbetspartners och myndigheter karaktäriseras av en exemplarisk affärsetik och respekt för mänskliga rättigheter.



Bekämpande av mutor och korruption

VARFÖR?

Trelleborg tror på etableringen av en rättvis och transparent marknadsplats. Vi tolererar ingen typ av mutor – varken erbjudanden eller förfrågningar om eller accepterandet av mutor.

VAD?

Mutor inkluderar alla typer av betalningar, kickbacks och gåvor, oavsett värde, som görs eller accepteras för att få till stånd en affärsfördel, bryter mot gällande lagar eller strider mot ordinarie affärspraxis. Detta omfattar betalningar som görs indirekt, via tredje part eller till en familjemedlem eller vän.

Gåvor, underhållning, kompensation och personliga tjänster får enbart erbjudas tredje part om de har ett måttligt värde och inte bryter mot gällande lagar och ordinarie affärspraxis. Ombud ska kompenseras på lämpligt sätt och enbart för legitima tjänster.

HUR?

Vi tillhandahåller regelbunden utbildning och proaktiva informationsåtgärder för att bekämpa mutor och korruption. Vi följer upp alla åtgärder förknippade med bekämpande av mutor och korruption samt pengatvätt och utpressning på ett transparent sätt.



Konkurrens

VARFÖR?

Vi anser att rättvisa konkurrensvillkor ligger i koncernen, kunden och det övergripande samhällets intresse.

VAD?

Det är förbjudet att ingå avtal eller nå en överenskommelse med konkurrenter vad gäller prissättning (fastställa, öka, stabilisera eller sänka priset eller eliminera eller skära ner på antalet konkurrenter) eller uppdelning av kunder (grupper av kunder, olika affärs- eller produktlinjer eller geografiska områden). Även informella, muntliga överenskommelser om ett gemensamt syfte kan vara olagliga.

HUR?

Vi utbildar och erbjuder våra anställda stöd för att säkerställa att de känner till gällande konkurrenslagar. Avtal vars innehåll är extra känsligt får inte diskuteras eller ingås utan att man först har konsulterat koncernstab Juridik.



Handels- efterlevnad

VARFÖR?

Handelssanktioner och embargon är kommersiella och ekonomiska bestraffningsåtgärder som antas av länder. I egenskap av koncern är vi inblandade i handelsaktiviteter över hela världen och respekterar och följer aktuella sanktioner och regler för gränsöverskridande handel.

VAD?

Vi ska alltid respektera och uppfylla gällande krav på handelsefterlevnad, såsom vid försäljning till länder påverkade av sanktioner/embargon eller andra import- och exportlagar och bestämmelser.

HUR?

Alla parter inblandade i sådana affärsaktiviteter ska rätta sig efter vår interna Export Trade Approval-process. Vi strävar efter att öka medvetenheten om krav på handelsefterlevnad genom utbildning, granskning av exporter till sanktionerade länder och bedömning av tredje part.

Vad gäller affärsmöjligheter i regioner med pågående konflikter ska tillbörlig aktsamhet visas för att undvika att associeras med brott mot mänskliga rättigheter, oavsett vilken sida som står för överträdelsen.



Mänskliga rättigheter

VARFÖR?

De mänskliga rättigheterna utgör de minimistandarder som krävs för att människor ska få leva ett liv med värdighet och ha friheten att välja hur de själva vill leva och uttrycka sig. Syftet med de mänskliga rättigheterna är även att skydda individen mot övergrepp från personer med mer makt.

Trelleborg stödjer därmed de mänskliga rättigheterna överallt där vi bedriver verksamhet.

VAD?

Inga barn under 15 år (den så kallade skolpliktsåldern) – eller äldre i vissa länder – får jobba för Trelleborg. Personer under 18 år får inte utföra farliga arbeten. Alla våra leverantörer och underleverantörer förväntas uppfylla liknande standarder.

Vi tolererar inte förekomsten av tvångsarbete, människohandel eller barnarbete i vår egen verksamhet, i våra leverantörers verksamhet eller i övriga samarbetspartners verksamheter.

HUR?

Vi säkerställer kontinuerligt att de mänskliga rättigheterna respekteras och arbetar aktivt för att förebygga brott mot dem i vår egen leverantörskedja. Vi observerar att tvångsarbete och människohandel är ett växande problem som kräver handling.



Integritetsskydd och skydd av personuppgifter

VARFÖR?

I integritetssyfte och med ändamålet att underhålla och skydda individens fundamentala rättigheter och friheter åtar vi oss att respektera rätten till privatliv och skydda de personuppgifter vi får tillgång till. Alla anställda ska följa gällande sekretessregler.

VAD?

Vi hanterar kritiskt viktig information om koncernen och information som kan vara sekretessbelagd med största möjliga omsorg, inklusive eventuell information som kan påverka vår aktiekurs.

Vi åtar oss att säkerställa att all information förknippad med en identifierad eller identifierbar fysisk person hanteras på ett enhetligt sätt.

HUR?

Du ska, när du i din arbetsroll ombes hantera personuppgifter eller sekretessbelagd information om koncernen, vara medveten om och följa alla gällande sekretessavtal, lokala bestämmelser och tillämpbara koncernpolicies och direktiv.



Intressekonflikter

VARFÖR?

Faktiska eller potentiella intressekonflikter kan komma att störa personen eller organisationens motivation och beslutstagande.

VAD?

Anställda ska undvika att sätta sig i situationer som kan ge upphov till intressekonflikter, t.ex. om en familjemedlem skulle vara finansiellt inblandad i, eller skuldsatt till, ett företag som har en betydande affärsrelation med Trelleborg eller högt uppsatta tjänstemän eller myndighetspersoner.

Anställda ska även undvika situationer där deras affärsmässiga omdöme kan komma att påverkas av gästfrihet eller underhållning, gåvor, välgörande bidrag, politiska bidrag, sponsorskap eller nära relationer med parter som konkurrerar eller samarbetar med Trelleborg-koncernen.

HUR?

På chefsnivå accepterar Trelleborg ingen extern rekrytering utan att detta först har godkänts av chefen för den berörda avdelningen i enlighet med "the Grandparent Principle" (dvs. godkännande måste även erhållas från nivån ovanför).

Vi arbetar med att öka medvetenheten om intressekonflikter genom utbildning. Anställda ska informera sin närmsta chef så snart de blir varse om omständigheter som kan leda till en intressekonflikt. Underlåtenhet att iaktta denna skyldighet kan betraktas som en överträdelse av denna uppförandekod.



Leverantörer

VARFÖR?

Vi kräver att våra leverantörer följer principerna angivna i denna uppförandekod.

VAD?

Vi understryker att våra leverantörer ska följa såväl rättsliga krav som bestämmelser om mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för att reducera de negativa effekterna av processer, tjänster och produkter på miljön och hälsan. Vi uppmuntrar våra leverantörer att implementera certifierade miljöledningssystem.

HUR?

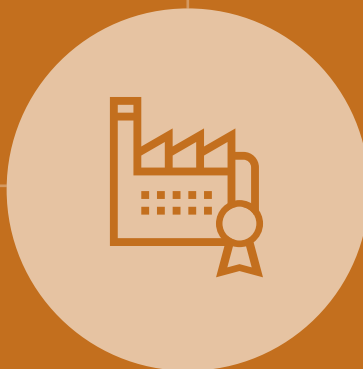
Vi granskar regelbundet våra leverantörer från ett socialt ansvarsperspektiv.

Ifall det skulle konstateras att en leverantör inte följer reglerna kommer vi att kräva att man vidtar åtgärder. Allvarliga överträdelser kan till slut leda till att vi säger upp affärsrelationen.



Resurser

Våra anställdas hälsa och säkerhet ska upprätthållas och deras professionella förmågor vidareutvecklas. Vi värdesätter rättvisa och ökad hållbarhet, inte bara för vår egen verksamhet, utan även för våra kunder och samhället i stort.



Hälsa och säkerhet

VARFÖR?

Otrygga arbetsplatser kan äventyra de berörda medarbetarnas säkerhet samt även deras nuvarande och framtida hälsa. Villkoren för en trygg arbetsplats i enlighet med gemensamma globala standarder utgör därmed en uppsättning minimikrav som ska tillämpas på alla våra arbetsplatser.

VAD?

Vi utbildar och informerar alla anställda om hur man utför arbetsuppgifterna på ett säkert sätt. Alla anställda förväntas följa säkerhetsinstruktionerna och delta i förbättringsåtgärder på säkerhetsområdet, inklusive rapportering av olyckstillbud och faror.

Vi instruerar våra entreprenörer i relevanta hälso- och säkerhetsfrågor och förväntar oss att de följer gällande bestämmelser och Trelleborg-specifika säkerhetsinstruktioner.

Det är i såväl hälso- som säkerhetssyfte aldrig acceptabelt att vara alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen.

HUR?

Vi reducerar proaktivt riskerna och effekterna av arbetsplatsolyckor och involverar samtliga anställda i denna process. Vi stödjer aktiviteter som främjar god hälsa bland våra anställda.



Rättvisa arbetsvillkor

VARFÖR?

Vi tror på och främjar rättvisa arbetsvillkor för såväl oss själva som våra leverantörer. Detta inkluderar inte bara lönespecifik rättvisa utan även rättvisa villkor vad gäller arbetets natur, volym och varaktighet.

VAD?

Vi respekterar våra anställdas rätt till representation och deras rätt att gå med eller inte gå med i valfritt fackförbund, samt deras rätt att delta i kollektiva förhandlingar.

Vi erbjuder konkurrenskraftiga och prestationsbaserade löner och förmåner. Vi strävar efter att tillämpa principen "lika lön för lika arbete".

HUR?

Arbetstid, semestervillkor och föräldraledighet gäller i enlighet med lokala lagar och kollektivavtal. Anställda har rätt till minst en ledig dag per sju i samtliga länder.



Personal- utveckling

VARFÖR?

Vi tror på att erbjuda vår personal möjligheter som främjar och möjliggör deras vidareutveckling. Detta innebär fördelar inte bara för individen, utan även för Trelleborg.

VAD?

Vi uppmuntrar våra anställda att själva ta ansvar för sin professionella och personliga utveckling samt dela erfarenheter och kunskap med resten av organisationen.

HUR?

Vi utför med jämna mellanrum medarbetarundersökningar i syfte att uppmuntra till dialog om hur vi tillsammans kan skapa en bra arbetsplats.

Vi arbetar för att etablera en coachande ledarskapskultur som driver tillit och engagemang. Detta för att säkerställa att vi ger våra anställda möjlighet att bidra till en inspirerande miljö.



Miljö- ansvar

VARFÖR?

Människans inverkan på miljön är ett oomstritt faktum och vi är alla skyldiga att se till att ekosystemen är skyddade för framtida generationer. Vi är väl medvetna om att det kan uppstå konflikter mellan viljan att uppfylla kommersiella behov och behovet av att skydda naturens resurser.

VAD?

Vi strävar efter att i alla våra aktiviteter effektivisera vår användning av material och energi och förbättra vår återvinning. Med anledning av detta utbildar och informerar vi våra anställda om hur man bäst reducerar mängden avfall och utsläpp – inklusive utsläpp av växthusgaser.

Vi vidtar i våra processer och vår produkttillverkning särskilda försiktighetsåtgärder som avser minimera kemiska substansers effekt på hälsa och miljö samt förebygga konflikter.

HUR?

Alla relevanta produktions- och utvecklingsenheter ska implementera och underhålla ett certifierat miljöledningssystem i enlighet med ISO 14001.

All utveckling av produkter och processer ska granskas utifrån ett miljö-, hälso- och säkerhetsperspektiv och stödja en cirkulär ekonomi och ett effektivt utnyttjande av resurser.



Produkt- och tjänsteansvar

VARFÖR?

Vi strävar efter att granska, identifiera och åtgärda alla förutsägbara negativa miljö-, hälso- och säkerhetsrelaterade effekter förknippade med våra huvudprodukter och vårt tjänsteutbud under hela deras livscykel.

VAD?

Trelleborgs produkter och tjänster ska bidra till att ge ökad hållbarhet för såväl våra kunder som samhället i stort.

Vad gäller våra kunders hälsa och säkerhet ska inga av våra produkter innehålla ämnen som anses vara farliga. De ska även uppfylla alla tillämpliga rättsliga standarder, inklusive krav på hälsovarningar, produktsäkerhet och säkerhetsetiketter.

HUR?

Vi erbjuder tillförlitlig och tydlig information om våra produkter och tjänster för att våra kunder ska kunna fatta informerade beslut. Detta inkluderar information om hållbarhetsfördelar och livscykelaspekter: produktprestanda, innehåll, säker användning, underhåll, förvaring och bortskaffning.

Vi tillhandahåller transparenta och effektiva processer för hantering av kundklagomål och arbetar kontinuerligt för att lösa eventuella tvister om produktansvar i rimlig tid och på rättvist sätt.



Mångfald

Det är allas vårt ansvar att jobba för en diversifierad arbetsplats som främjar delaktighet. Vi hjälper våra anställda att visa upp sitt bästa jag genom att behandla andra människor med respekt.



Mångfald och delaktighet

VARFÖR?

På Trelleborg anser vi att mångfald och delaktighet är en styrka, då det ger vår organisation och verksamhet fördelar. Mångfald hänvisar till en kollektiv blandning av olikheter och likheter – i hur vi ser på och tar oss an saker – som möjliggör ett diversifierat tankesätt. Med delaktighet menar vi en aktiv process där man accepterar varje individuell medarbetares unika egenskaper och bidrag.

VAD?

Vårt mål är att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och trygga i organisationen – för att hjälpa dem uppnå sin fulla potential. Kombinationen delaktighet och mångfaldsfokus utgör en av de viktigaste bidragande faktorerna som leder till större framgångar.

HUR?

Vi arbetar aktivt för att förbättra våra anställdas förståelse för mångfaldsfrågor, bland annat genom att öka deras medvetenhet om och respekt för kulturella skillnader.

Vi strävar efter att uppnå en välbalanserad blandning av olika kön, etniciteter och åldrar i alla våra verksamheter. I detta syfte jobbar vi med att rekrytera och vidareutveckla lokala medarbetare och chefer samt öka antalet kvinnliga chefsanställda.

Vi försöker aktivt undvika att fatta partiska rekryteringsbeslut för att på så sätt uppnå en mer diversifierad arbetsplats.



Icke-diskriminering och trakasserier

VARFÖR?

Vi respekterar våra anställda och deras mänskliga rättigheter.

VAD?

Anställnings- och projektbeslut ska baseras på individuella meriter och affärsbehov, oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, fysisk förmåga, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt eller socialt ursprung.

Vi definierar trakasserier – inklusive sexuella trakasserier – som allt oönskat beteende som gör att en person rimligen känner sig förolämpad, förödmjukad eller skrämmd.

Anställda får inte trakassera eller diskriminera någon kollega eller affärspartner oavsett anledning.

HUR?

Vi arbetar med utbildningsrelaterade åtgärder för att motverka diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. All rapportering om trakasserier ska tas på allvar och behandlas med respekt under sekretess. Alla anställda som konstateras ha trakasserat en annan person kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder.



Samhällsengagemang

Vi stödjer alla de lokala samhällen där
vårt bolag bedriver verksamhet. Vår röst
i samhället karaktäriseras av öppenhet
och korrekthet.



Stöd av närsamhället

VARFÖR?

Vi vill bidra till ett bättre samhälle genom att stödja lokala initiativ i de områden där vi bedriver verksamhet.

VAD?

Vi vill bli respekterade för företagets medborgarskap. Vårt stöd går vanligtvis till utbildnings-, utvecklings- eller integrationsinitiativ för ungdomar.

Vi förstår den roll vi spelar som en skattebetalare som stödjer det offentliga välfärdsarbetet.

HUR?

Vi prioriterar stöd och sponsorskap som erbjuder fördelar för närsamhällen och miljöer i vilka vi bedriver verksamhet och som stödjer våra värderingar och stärker våra relationer med kunder och samarbetspartner.

Vi ger inga bidrag till politiska partier eller individuella politiker.



Tillförlitlig kommunikation

VARFÖR?

Vår kommunikation och våra budskap ska vara tydliga och vila på en stark värdegrund.

VAD?

Trelleborgs företagskultur karaktäriseras av transparent och tillförlitlig kommunikation på alla nivåer i organisationen och mellan grupper av anställda.

Externa kommunikationer sker i enlighet med särskilda informations- och sekretesskrav med anledning av gällande rättsliga krav, standarder och avtal rörande aktiehandel, kunder, andra utomstående parter och anställningsvillkor.

HUR?

Med hjälp av transparent kommunikation blir våra anställda en del av koncernens utveckling. De anställdas förståelse för Trelleborgs kärnvärden, affärs mål och strategier förbättras, vilket i sin tur stärker medarbetarnas engagemang.

Vi uppmanar att man använder Trelleborgs intranät för att dela information med andra medarbetare.



RESTRIKTIONER VAD GÄLLER EXTERN KOMMUNIKATION OM TRELLEBORG:

- Offentliga uttalanden å Trelleborg-koncernens vägnar får enbart göras av VD:n och koncernchefen, ekonomi- och finansdirektören och cheferna för koncernstaberna kommunikation och investor relations – de är koncernens officiella talespersoner.
- Övriga chefer är talespersoner på sina individuella ansvarsområden.
- Anställda får enbart uttala sig i frågor som redan är kända både internt och externt eller i frågor om vilka de besitter expertkunskap.

Trelleborg är en världsledare inom specialutvecklade polymerlösningar som tätar, dämpar och skyddar kritiska applikationer i krävande miljöer. De innovativa lösningarna accelererar kundernas utveckling på ett hållbart sätt.

Under 2022 omsatte Trelleborgkoncernen cirka 30 miljarder kronor (2,83 miljarder EUR, 2,98 miljarder USD) och hade verksamhet i ett 40-tal länder. Koncernen består av två affärsområden: Trelleborg Industrial Solutions och Trelleborg Sealing Solutions. Trelleborgaktien har sedan 1964 varit noterad på börsen, och listas på Nasdaq Stockholm, Large Cap.

WWW.TRELLEBORG.COM

