

Vår uppförandekod



Innehåll

Introduktion	4
Förord: våra affärsprinciper	5
Hur uppförandekoden ska tillämpas.....	6
Vårt visseblåarsystem 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 viktigastereglerna och principerna som vägleder våra affärsbeslutoch 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 uppmuntrar även att man antar principerna i FN:s Global Compact, vilken vi skrev under 2007. Trelleborgs uppförandekod godkändes i detta format i april 2026.



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 visselblåsar-systemet 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 pris-sättning (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 rättsliga restriktioner som införs av regeringar och internationella organ (t.ex. FN, EU och amerikanska OFAC). Som koncern bedriver vi verksamhet i alla delar av världen och vi respekterar och följer tillämpliga 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?

För att värna integriteten och skydda individers grundläggande rättigheter och friheter är vi alltid måna om att respektera den personliga integriteten och skydda de personuppgifter som vi behandlar. Alla medarbetare ska följa tillämpliga regler och avtalsenliga krav på sekretess.

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 tillämplbara koncernpolicies och direktiv.



Intresse- konflikter

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?

Trelleborg samarbetar med en mångsidig och globalt distribuerad leverantörsbas som verkar under skiftande regulatoriska, sociala och ekonomiska förhållanden. En tydlig förståelse för dessa förhållanden är avgörande för en effektiv riskhantering och för att upprätthålla de standarder som gäller inom koncernen.

Trelleborg kräver ansvarsfulla leverantörsrelationer för att säkerställa att hela värdekedjan följer våra etiska principer och krav på regelefterlevnad.



VAD?

Vi kräver att våra leverantörer följer principerna i vår uppförandekod och efterlever alla tillämpliga lagar och regler, inklusive bestämmelser om mutor och korruption, rättvis konkurrens, mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. Detta innebär bland annat ett strikt förbud mot barnarbete, tvångsarbete eller annat ofrivilligt arbete samt alla former av exploatering.

Leverantörer ska säkerställa säkra och hälsosamma arbetsförhållanden, erbjuda rättvisa löner och respektera rimliga arbetstider.

Vi förväntar oss också full efterlevnad av miljölagstiftningen och ett aktivt arbete för att minimera miljöpåverkan i verksamheten samt från produkter och tjänster.

HUR?

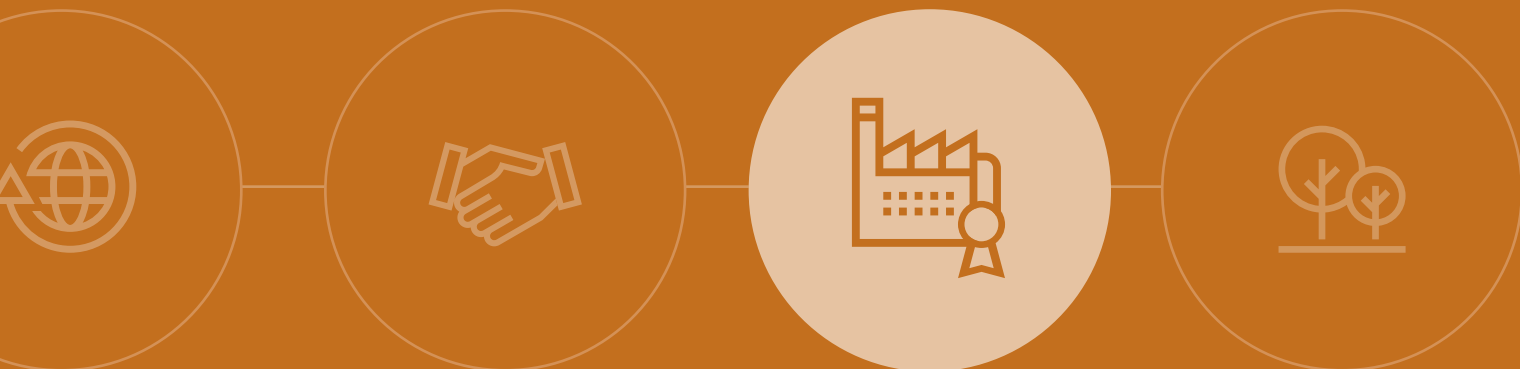
Leverantörers efterlevnad av och följsamhet till Trelleborgs uppförandekod följs upp genom en strukturerad utvärderingsprocess som hjälper oss att identifiera potentiella risker kopplade till regelefterlevnad, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljöpraxis.

Medarbetare inom inköp ska även verka för att våra leverantörer följer principerna i vår uppförandekod och rapportera eventuella avvikelser från koden.

När brister eller avvikelser identifieras samarbetar inköpsorganisationen med leverantören för att fastställa och följa upp nödvändiga korrigerande åtgärder. Om allvarliga problem kvarstår utan att åtgärdas kan Trelleborg ytterst välja att avsluta affärsrelationen.

Resurser

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?

Arbetsplatser som inte är säkra kan utsätta våra medarbetares hälsa och liv för risker.

På Trelleborg är säkerhet ett gemensamt etiskt ansvar och en grundläggande förutsättning för en hållbar verksamhet. Därför strävar Trelleborg efter noll olyckor, med gemensamma säkerhetsstandarder som tillämpas på samtliga anläggningar och arbetsplatser.

VAD?

Det är avgörande att alla våra verksamheter främjar en stark säkerhetskultur och konsekvent tillämpar säkra arbetssätt i linje med globalt erkända standarder.

Alla medarbetare ska följa tillämplig arbetsmiljö- och säkerhetslagstiftning samt Trelleborgs Health & Safety Directive och tillhörande riktlinjer.

Av såväl hälso- som säkerhetsskäl är det aldrig acceptabelt att vara alkohol- eller drogpåverkad på arbetet.

HUR?

Trelleborg ska tillhandahålla en säker arbetsmiljö där medarbetare får lämplig utbildning och instruktioner för att kunna arbeta säkert. Alla medarbetare förväntas följa säkerhetsinstruktioner och aktivt bidra till förbättringar inom säkerhetsområdet, inklusive att rapportera tillbud och risker.

Vi arbetar proaktivt för att minska risken för och konsekvenserna av arbetsplatsolyckor genom att involvera alla medarbetare i att identifiera och förebygga risker samt genom att integrera hälsa och säkerhet i vårt dagliga arbete. Vi stödjer initiativ som främjar våra medarbetares hälsa och välbefinnande.

Vi instruerar även våra entreprenörer i relevanta arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor och förväntar oss att de följer tillämpliga regler samt Trelleborgs specifika säkerhetsinstruktioner.



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 påverkan på miljön är obestridlig, och vi måste alla säkerställa att ekosystemen skyddas för framtida generationer. Vi är väl medvetna om behovet av att balansera kommersiella och samhällseliga behov med skyddet av naturens resurser.

VAD?

I alla våra processer och verksamheter strävar vi efter att använda material och energi så effektivt som möjligt samt att förbättra återvinning och energiåtervinning. Vi utbildar och informerar våra medarbetare om hur onödigt skrot, avfall och utsläpp kan undvikas, inklusive utsläpp av växthusgaser.

I våra produktionsprocesser och i produktutvecklingen vidtar vi särskilda försiktighetsåtgärder när det gäller hälso- och miljöeffekter från farliga ämnen. Vi arbetar kontinuerligt med materialsubstitution och ökad användning av mer miljöanpassade material.

HUR?

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

Miljö-, hälso- och säkerhetsaspekter ska beaktas vid utvecklingen av våra produkter och tillhörande tillverkningsprocesser för att stödja en cirkulär ekonomi, en säker miljö 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 tillämpbara 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 skrämd.

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 näringslivet

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 sponsor-skap som erbjuder fördelar för näringslivet 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?

Genom transparent kommunikation skapar vi möjligheter för våra medarbetare att känna tillhörighet och engagemang i koncernens utveckling. Kunskapen om Trelleborgs värderingar, affärs mål och strategier stärks därigenom, vilket i sin tur stärker medarbetarnas engagemang.

Vi uppmuntrar användningen av koncernens gemensamma intranät för att dela information.



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 skyddar det betydelsefulla i samhället: människor, miljön, infrastruktur och industriell utrustning. Verksamheten är byggd för att leverera god tillväxt och hög lönsamhet baserat på marknadsledande positioner. År 2025 hade Trelleborgkoncernen en årsomsättning på cirka 34 miljarder SEK (3,10 miljarder EUR och 3,50 miljarder USD) i omkring 40 länder. Koncernen består av tre affärsområden: Trelleborg Industrial Solutions, Trelleborg Medical Solutions och Trelleborg Sealing Solutions. Trelleborgaktien har varit börsnoterad sedan 1964 och är noterad på Nasdaq Stockholm, Large Cap.

WWW.TRELLEBORG.COM

