

我们的 行为准则



目录

- 介绍4
- 前言:我们的业务原则.....5
- 如何应用《行为准则》.....6
- 我们的违规举报系统.....7

- 合规性.....8
 - 反贿赂及贪腐.....9
 - 竞争.....10
 - 贸易合规.....11
 - 人权.....12
 - 信息隐私和保护.....13
 - 利益冲突.....14
 - 供应商.....15
- 资源16
 - 健康与安全.....17
 - 公平就业准则.....18
 - 员工发展.....19
 - 环境责任.....20
 - 产品和解决方案责任.....21
- 多元化22
 - 多元化和包容性.....23
 - 无歧视和骚扰.....24
- 社会参与.....25
 - 支持社区.....26
 - 可靠的交流.....27





简介 我们的行为准则

我们的《行为准则》是指导商业决策和行为的重要规则和原则的总结。



我们的业务原则

在全球范围内，我们员工的以“工程聚合物解决方案领域的全球领导者”身份呈现特瑞堡的国际形象。这一全球领导地位的坚实基础之一要求我们必须采取负责任的行动，为我们的利益相关方创造附加价值，同时不影响我们为自己设定的高标准。

我们的《行为准则》是指导商业决策和行为的最重要规则和原则的总结。组织中的每一个人都需要明确理解这些规则和原则，无论身处何职位，这些规则和原则在所有市场和任何时候都是有效的。

本《行为准则》反映了我们按照联合国全球契约十项原则、国际劳工组织(ILO)公约表达的一般概念、跨国企业和联合国《人权宣言》的OECD指导方针支持和开展业务。

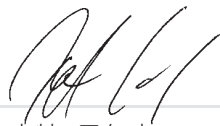
我们的公司治理框架、集团政策及指令以及《行为准则》为我们的运营提供了规则框架。每位经理都有责任确保员工是否了解《行为准则》，而且我们将提供工具予以支持。

特瑞堡要求供应商、销售代理、分销商和顾问采用本《行为准则》中的原则。我们还鼓励遵守2007年签署的《联合国全球契约》中的原则。

最新版本的特瑞堡《行为准则》已在2019年1月修订完毕并获得批准，取代2007年的早期版本。



汉斯·比耶克
(Hans Biörck)
董事会主席



皮特·尼尔森
(Peter Nilsson),
董事长兼首席执行官

如何应用 《行为准则》

《行为准则》 强调并总结现有的特瑞堡集团政策，应将其作为制定日常工作所依据的基本规则和原则的支持工具，并帮助我们解决可能面临的问题。

- 我们的《行为准则》为商业决策和行为设定了规则框架和界限。
- 我们的核心价值观 - 以客户为中心、绩效、创新和责任 - 描述了特瑞堡及其员工的商业心态。

我们的持续成功将取决于我们如何在商业环境中应用这种行为和心态 - 行为和价值观。显然，违反适用法律或《行为准则》可能会对本集团或任何相关个人进行严厉处罚，并可能对本集团的声誉造成损害。

任何经发现违反我们的《行为准则》或任何集团基本政策或指令的董事或员工将受到纪律处分，且最终可能导致解雇和刑事诉讼。

请谨记以下几点：

- **如何获得《行为准则》？** 当前版本《行为准则》以及我们所有的政策、手册和建议，可在我们的集团内部网中找到。
- **我是否足够了解本《行为准则》？** 《行为准则》是一个总结。你可以在更详细的集团策略和指令中找到关于每个主题的更多信息。
- **对我还有什么要求？** 虽然不要求你了解适用于我们业务的所有法律要求的全部细节，但你确实有责任了解直接适用于你的职位和工作的要求。
- **我该何时寻求帮助？** 你需要足够了解集团中你所在部门运作良好的商业环境，以便知道何时寻求内部建议或通知你的直属经理。
- **我如何才能得到培训？** 特瑞堡经理有责任将《行为准则》纳入员工培训。每位新员工都应有机会阅读和讨论本《行为准则》。特瑞堡定期以线上学习形式和经典课堂形式进行培训，并提供信息支持和遵守《行为准则》。

我们的 违规举报系统

当有理由怀疑违反法律、人权或《行为准则》时，应使用**集团的举报系统**。可能的此类违规包括贪污、诈骗或骚扰。

集团的每位员工均应使用该举报系统向我们的总法律顾问高级副总裁和人力资源部高级副总裁举报任何此类不当活动，且不必担心遭到任何人的报复。

使用特瑞堡举报热线：

当你想留言时：

- 使用电话或网站：
www.trelleborg.com/whistleblower
- 你可以使用自己的语言
- 你的匿名将会受到保护

如需查找相关电话号码和其他说明，请访问集团内部网并搜索举报系统。



合规性

良好的商业道德和尊重人权是我们的业务活动
和与客户、商业合作伙伴以及当局关系的特点。



反商业贿赂 和贪腐

原因？

特瑞堡真正相信拥有一个公平透明的市场的理念。因此，我们绝不容忍以任何形式提供、教唆或接受贿赂或其他贪腐行为。

含义？

贿赂包括任何形式的支付、回扣或礼品，无论其价值如何，如果贿赂是为了获得商业优势，那么这违反了适用法律或传统商业惯例。贿赂包括通过第三方或向家庭成员或朋友间接支付的款项。

只有在礼品、娱乐、补偿或个人恩惠价值适中且符合适用法律和传统商业惯例的情况下，才可向第三方提供。代理薪酬应适当，且仅适用于合法服务。

做法？

我们利用持续培训和前瞻性信息措施防止贿赂与贪腐，并以透明的方式进行培训和跟进打击贿赂与贪腐以及洗钱和勒索的活动。



竞争

原因？

我们相信，公平竞争符合我们集团、客户和整个社会的最佳利益。

含义？

与竞争对手就价格（固定、提高、稳定或降低价格，或消除、减少竞争）或客户分配（客户群、业务范围、产品或地理区域）达成协议或合作意向属非法行为。即使是关于共同目标的非正式、不成文合作意向，也属非法。

做法？

我们培训和支持员工，以确保他们了解适用的竞争法。在没有集团法律部的参与情况下，不得谈判或签订对竞争法特别敏感的协议。



贸易 合规性

原因？

贸易制裁和禁运是各国实施的商业和金融处罚。作为一个集团，我们在世界各地都有业务往来，并且我们尊重并遵守与跨境贸易相关的适用制裁和规则。

含义？

我们必须始终遵守适用的贸易合规要求，例如向受制裁/禁运或其他进出口法律法规影响的国家销售。

做法？

任何参与此类业务活动的人员都需要遵守我们的内部出口贸易批准流程。我们通过提供培训课程、评估对受制裁国家的出口和对第三方进行检查，努力确保了解贸易合规要求。

需要对正在发生冲突的地区的商业机会进行尽职调查，以避免与任一方侵犯人权的行为有任何关联。



人权

原因？

人权反映了人们有尊严地生活所必需的最低标准，并给予人们选择生活方式和表达方式的自由。此外，人权保护人们免受有权势者的虐待。

因此，无论我们职位高低，特瑞堡均将尊重人权。

含义？

15岁以下（或某些国家更高）的义务教育年龄的儿童不得在特瑞堡工作，18岁以下的儿童不得从事危险工作。我们的供应商和分包商必须遵守类似标准。

在我们自己的经营活动中，在我们的供应商或与我们合作的任何其他方经营活动中，我们绝不容忍非法、强迫或抵债劳工。

做法？

我们持续评估侵犯人权的风险，并采取行动预防供应链中发生这种风险。我们承认强迫劳动和人口贩卖是一个日益严重且需要加强重视的问题，有待解决。



信息 隐私和保护

原因？

为确保个人资料的完整性以及为维护和保护个人的基本权利和自由，我们始终致力于尊重我们处理的任何个人数据的隐私。作为员工，我们必须遵守适用的保密规则和合同承诺。

含义？

对于集团的关键信息和保密信息，包括任何可能影响我们股价的信息，我们务必保持谨慎。

我们将确保以合规的方式处理与已识别或可识别自然人相关的任何信息。

做法？

作为职责一部分，在处理有关集团的个人数据或保密信息时，你必须了解并遵守保密协议、当地法规和所有适用的集团政策和指令。



冲突利益

原因？

实际或潜在利益冲突可能会破坏个人或组织的动机或决策。

含义？

员工应避免存在潜在利益冲突的所有情况，如与特瑞堡有重大业务关系的企业的家庭经济利益或负债，或与政府官员的家庭关系。

员工还应避免商业判断受到接待和娱乐、礼品、慈善捐款、政治性捐款、赞助以及与特瑞堡集团竞争或开展业务的实体的密切关系的影响。

做法？

在管理层面，根据“多级管理原则 (Grandparent Principle)” (即还需要获得上级的上级批准)，未经相关业务部门负责人的特别批准，特瑞堡不接受外部受雇。

在培训的帮助下，我们努力提高对利益冲突的认识。一旦你意识到引起利益冲突的事实，你必须通知你的经理。如未能做到这一点可被视为违反《行为准则》。



供应商

原因？

我们要求供应商遵守《行为准则》中的原则。

含义？

我们坚持要求供应商遵守法律和
人权要求，并积极减少流程、服务
和产品对环境和健康造成负面影
响。我们鼓励供应商实施法定的
环境管理系统。

做法？

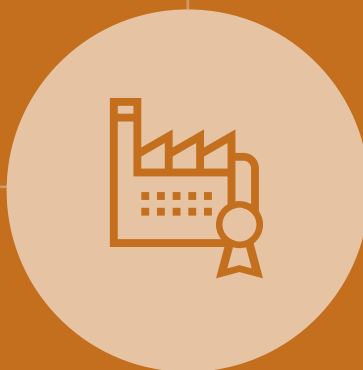
我们从企业责任的角度持续评估
我们的供应商。

如果发现供应商违反规定，我们
将要求采取纠正措施。严重的违
反规定最终会导致关系终止。



资源

我们员工的健康和安全必须得到保障,且其专业技能必须得到发展。我们致力于公平和更好的可持续性不仅是为了我们自身的运营,也是为了客户和整个社会。



健康与 安全性

原因？

不安全的工作场所可能危及在那里工作的员工的安全及健康。因此，根据全球通用标准，安全的工作场所是所有工作条件的最低要求。

含义？

我们为员工提供适当的安全工作培训和指导。所有员工均应遵守安全指导，并参与安全改进活动，包括报告未遂事件和危险。

我们就相关健康和安​​全事项对承包商进行指导，并要求承包商遵守相关规定和特瑞堡的具体安全指导。

出于健康和安​​全原因，工作中不得出现喝醉行为或受到药物影响。

做法？

我们积极采取行动降低工伤事故的风险和影响，并让员工参与其中。我们支持促进员工健康的活动。



公平就业 准则

原因？

对于我们自身和我们的供应商，我们相信并促进公平就业准则，不仅包括公平的工资，还包括工作性质、工作量和工作时间方面的公平条件。

含义？

我们尊重员工可由工会代表的权利、可自由选择加入或不加入协会的权利，以及他们参加集体谈判的权利。

我们支付具有市场竞争力的工资和福利，并以绩效为基础。我们努力实行“同工同酬”原则。

做法？

工作时间、假期和产假始终符合当地法律和集体协议。所有国家的员工均有权在一周七天内至少休息一天。



员工发展

原因？

我们相信提供机会能够使我们的员工成长并进一步推动事业发展。这不仅对个人有益，对特瑞堡也有益。

含义？

我们鼓励员工为他们的专业和个人成长和发展负责，并与组织的其他成员分享经验和知识。

做法？

我们会定期进行员工调查，鼓励双方就如何创建一个良好的合作环境进行交流。

我们培养一种增强信任和参与的教练领导文化。这是为了确保我们增强员工的能力，以有助于创建一个激励环境。



环境 责任

原因？

人类对环境的影响是无可争议的，为了子孙后代，我们必须确保生态系统得到保护。我们很清楚，在满足商业需求和保护自然资源之间可能会出现冲突。

含义？

在我们的所有活动中，我们旨在尽可能高效地使用材料和能源，提高回收率，因此我们对员工进行培训，并告知他们如何避免产生不必要的废料、浪费和排放 - 包括温室气体排放。

在我们的工艺和产品中，我们采取特殊的预防措施，防止化学物质对健康和环境造成影响，并排除冲突。

做法？

所有相关生产和开发单位应实施和维护符合ISO 14001的经认证环境管理系统。

在开发产品和工艺过程中，应对环境以及健康和安全方面进行评估，支持循环经济和资源的有效利用。



产品和 解决方案责任

原因？

我们旨在评估并解决所有可预见的环境、健康和安全相关影响，其中这些影响与我们的主要产品和解决方案的整个生命周期相关。

含义？

特瑞堡的产品和解决方案也将有助于使我们的客户以及整个社会受益于更加可持续的性能改善。

考虑到客户健康和​​安全，我们的产品不得含有有害物质。产品还应符合适用的法律标准，包括健康警告、产品安全​​和信息标签。

做法？

我们提供关于我们产品和解决方案的准确和明确的信息，使我们的客户能够做出明智的决定。包括可持续性益处和生命周期方面：产品性能、内容、安全使用、维护、储存和处置。

我们提供透明有效的程序来处理客户投诉，并有助于公平及时地解决产品责任纠纷。



多元性

我们都有责任创建一个多元化和包容性的工作场所。我们以尊重的态度对待每个人，以帮助我们的员工做到最好。



多元化和包容性

原因？

对特瑞堡而言，多元化和包容性是一种优势，因为它有利于组织和我们的业务发展。多元化是具有差异和相似的感知和方法的混合，它能促使多元化思维的形成。包容性是对员工一视同仁和重视其独特特征和贡献的积极过程。

含义？

我们的目标是让我们所有的员工都感受到参与和授权 - 帮助他们充分发挥潜力。包容性和多元化思维的结合是实现卓越绩效的重要因素之一。

做法？

我们积极在多元化问题上培训员工，包括对文化差异性的认识和尊重。

我们致力于在运营中实现性别、种族和年龄的均衡配合。因此，我们努力雇用和发展当地员工和管理者，并提高女性管理者的比例。

为实现更多元化的工作场所，我们积极希望在招聘中避免偏见性决定。



无歧视 和骚扰

原因？

我们尊重员工及其人权。

含义？

就业或分配决定必须基于个人绩效和商业需求，而不论性别、种族、宗教、年龄、缺陷、性取向、国籍、政治主张或社会或种族本源。

我们将骚扰(包括性骚扰)定义为让人感到被冒犯、羞辱或受到恐吓的不受欢迎的行为。

员工不得骚扰或出于任何原因歧视任何同事或商业伙伴。

做法？

借助培训，我们积极努力促进创建一个无歧视和骚扰的环境。严肃对待所有骚扰投诉并给予尊重和保密。任何经发现骚扰他人的人都将面临纪律处分。



社会参与

无论我们在哪里运营,我们都将支持当地社区。
以公开公正的原则参与社会活动。



支持社区

原因？

我们希望通过支持我们运营的当地社区，为建设一个更美好的社会做出贡献。

含义？

我们希望我们的企业公民身份得到尊重。通常，我们支持针对青年人的教育、发展或融合举措。

我们理解作为纳税人在支持公共福利方面的作用。

做法？

我们优先考虑支持或赞助有利于我们开展业务、认同我们价值观，以及可以增强我们与客户及合作伙伴关系的社会和环境。

我们不向政党或政界人士捐款。



可靠的交流

原因？

我们的交流应基于明确和强烈的道德标准。

含义？

特瑞堡的企业文化的特征是在组织内部所有阶层和员工团体之间进行开放和可靠的交流。

鉴于与证券交易所、客户、其他第三方和就业相关的立法、标准和协议，外部交流受到某些披露限制的约束。

做法？

通过透明的交流，我们的员工可参与到集团的发展中。增强对特瑞堡价值观、业务目标和战略的了解，从而加强员工承诺。

鼓励使用通用的集团内部网共享信息。



外部披露限制：

- 代表特瑞堡集团的外部声明仅能由首席执行官(CEO)、首席财务官(CFO)以及集团通讯部和投资者关系部的负责人发表 - 他们是集团的官方发言人。
- 其他管理者是他们职责范围内的发言人。
- 员工应仅就内部和外部已知的事实或他们的专业领域事项发表声明。

特瑞堡是工程聚合物解决方案领域的全球领导者,可在严苛环境下对关键应用提供密封、减振和防护解决方案。其创新的解决方案以可持续的方式提高客户的绩效。

特瑞堡集团的年销售额约为340亿瑞典克朗,业务遍及约50个国家。本集团具有五个业务领域:特瑞堡织物系统,特瑞堡工业系统,特瑞堡海洋与建设,特瑞堡密封系统和特瑞堡车轮系统

WWW.TRELLEBORG.COM

