

HellermannTyton AB

# Hållbarhetsrapport

2023



2024-02-28

## Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Företagsbeskrivning	3
3. Vision och mål	4
4. Sociala förhållanden och personal	6
5. Mänskliga rättigheter	15
6. Miljö	19
7. Produkt	24
8. Juridiskt: Anti-korruption	25
9. Sammanfattning	30

## 1. Inledning

Denna rapport innehåller HellermannTyton AB:s (556214-9103) lagstadgade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2023. Rapporten omfattar HellermannTyton AB med dotterbolag. Rapporten inleds med att beskriva företagets struktur samt företagets hållbarhetsstrategi där mål och vision presenteras, sedan kommer rapportdelarna sociala förhållanden och personal samt mänskliga rättigheter, följt av rapportdelarna miljö, produkt och den juridiska delen med anti-korruption. Rapporten avslutas med en sammanfattning och vår fortsatta strävan mot en hållbar framtid.

## 2. Företagsbeskrivning

HellermannTyton AB (556214-9103), med säte i Stockholm, är ett helägt dotterbolag till HellermannTyton Holdings AB (556694-8476). I december 2015 blev HellermannTyton Group uppköpta av Aptiv PLC (No 108188). Aptiv är HellermannTyton Groups moderbolag. De upprättar varje år en hållbarhetsrapport för bolaget, som vi hänvisar vidare till för ytterligare information utöver denna rapport. Vi har en Code of Conduct som samtliga enheter inom HellermannTyton följer, för efterlevnad av denna policy har samtliga medarbetare årliga utbildningar inom policyn.

HellermannTytons verksamhet bedrivs med huvudsäte i Sverige, genom filialer i Danmark och Finland, samt dotterbolag i Norge och Ryssland. Samtliga ryska leveranser avbröts den 1 Mars 2022 och företaget har efter det varit pausat. Samtliga delar i rapporten och vår Code of Conduct gällande personal, miljö, mänskliga rättigheter och anti-korruption har efterlevts i de ryska företaget under år 2022. Den största delen av verksamheten bedrivs i Sverige med 56 anställda och arbetande vid 2023 års slut. Motsvarande siffra för Danmark var 7 anställda, i Finland 8 och i Norge 15 anställda vid årets slut. Varuflödet sker genom Sverige där lagret finns. Sverige säljer sedan produkterna vidare till de andra länderna inom filialerna och dotterbolagen.

Verksamheten omfattar försäljning av elektroniska komponenter och tillbehör. Större delen av varuinköpen sker från andra bolag inom koncernen medan endast en mindre del av försäljningen sker till bolag inom koncernen. HellermannTyton skall vara en ledande global tillverkare och leverantör av kvalitetsprodukter och system för att: skydda, fästa, märka, bunta samt koppla kabel och ledning. Dessutom utvecklar vi delar för kundanpassade industriapplikationer samt infrastruktur för datanätverk.

Vårt uppdrag är att utveckla verkliga lösningar för alla krav inom kabelhantering. För att göra det på bästa sätt sätter vi oss verkligen in i allt som händer i våra kunders värld, både hemma vid skrivbordet och ute i verkligheten. De är vår främsta inspiration i utvecklingen av våra produkter och tjänster.

## 3. Vision och mål

HellermannTyton är en leverantör och organisation som agerar ansvarsfullt med hållbarhet som en del av organisationen. Vi tar ansvar för att förbättra vår verksamhet för våra anställda, vårt samhälle och vår planet. Det är av stor vikt för oss, både ur ett marknadsperspektiv för att kunna leverera det våra kunder vill ha samt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta arbete är något vi gör tillsammans med branschen och våra kunder genom samarbete och uppfinningsrika lösningar för en hållbar framtid.

I juni 2023 lanserade vi vår globala hållbarhetsstrategi. HellermannTytons hållbarhetsstrategi är indelad i fyra fokusområden; människor, planet, produkt och styrning. Dessa är kopplade till FN:s mål för att minska ojämlikheter, förbättra hälsa och välbefinnande och ta itu med klimatförändringarna för att skydda vår miljö. Vår strategi för hållbarhet är följaktligen anpassade till 12 av FN:s 17 mål för hållbar utveckling, med fokuserade mål och aktiviteter för att stödja utvecklingen.

Fokusområdet människor handlar om att skapa lika möjligheter och hälsa för alla med huvudmålet noll arbetsplatsolyckor. Denna del är kopplad till FN:s hållbarhetsmål 1 ”ingen fattigdom”, 3 ”god hälsa och välbefinnande”, 5 ”jämställdhet”, och 10 ”minskad ojämlikhet”. I denna rapport beskrivs denna del närmare inom delarna personal och mänskliga rättigheter.

Området planet handlar om att minska vår miljöpåverkan med målet att 2030 vara drivna av 100 % förnybar energi samt 2040 vara ett helt 100 % koldioxidneutralt företag. Området planet arbetar för FN:s hållbarhetsmål 6 ”rent vatten och sanitet för alla”, 12 ”hållbar konsumtion och produktion” och 13 ”bekämpa klimatförändringarna”.

Produkt som är det tredje området handlar om att möjliggöra hållbarhet genom hållbara material, konstruktion och de affärsområden som våra produkter används inom. Detta område arbetar för FN:s hållbarhetsmål 9 ”hållbar industri, innovation och infrastruktur”, 12 ”hållbar konsumtion och produktion”, 13 ”bekämpa klimatförändringarna” samt 14 ”hav och marina resurser”.

Styrning handlar om att bibehålla våra etiska åtaganden där ledorden är transparenta, etiska och hållbara leveranskedjor. Denna del arbetar för FN:s hållbarhetsmål 8 ”anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt”, 10 ”minskad ojämlikhet” och 16 ”fredliga och inkluderande samhällen”.

Som ett globalt verksamt företag tillämpar vi en konsekvent strategi för att bedöma och validera våra framsteg genom extern rating i form av ISO certifieringar 9001 och 14001 samt verktyget för hållbarhetsvärderingar EcoVadis.



## 4. Sociala förhållanden och personal

### *Strategi*

Vår personal är vår värdefullaste resurs. För att säkerställa att de har en säker arbetsplats som främjar hälsa, inkludering och utveckling har vi fyra delar vi fokuserar på i detta område: säkerhet på arbetsplatsen och hälsa, främjande av mångfald, jämlikhet och inkludering samt lärande och utveckling.

Inom området sociala förhållanden och personal arbetar vi med fokus på 4 av FN:s hållbarhetsmål. Dessa fyra mål är; 1 ”ingen fattigdom”, 3 ”god hälsa och välbefinnande”, 5 ”jämställdhet”, och 10 ”minskad ojämlikhet”.

### *Policy som företaget tillämpar*

Samtliga länder inom HellermannTyton tillämpar vår Code of conduct inom området sociala förhållanden och personal som belyser vikten av de globala arbetsprinciperna. Inom vår Code of Conduct framkommer följande.

- Våra anställda är vår mest värdefulla resurs.
- Vi förbinder oss att tillhandahålla rättvisa arbetsvillkor, med arbetstider som fastställts i enlighet med tillämpning av lokala lagar.
- Vi är fast beslutna att skydda våra medarbetares hälsa och säkerhet.
- Vi tror att alla yrkesmässiga skador och sjukdomar kan förebyggas, och våra medarbetares välbefinnande är av högsta prioritet för oss.
- Vi respekterar våra anställdas integritet och alla bemöts med respekt.
- Vi diskriminerar inte en anställd eller arbetssökande på grund av etnicitet, kön, sexuell läggning, religion, ålder, nationellt ursprung, funktionshinder, facklig verksamhet, politisk tro, civilstånd, graviditetsstatus eller någon annan status som skyddas av lagen.
- Vi erkänner anställdas rätt till att kommunicera öppet med ledningen angående arbetsförhållanden.
- Vi utvärderar alla anställda för deras arbetsprestation och färdigheter i stället för deras kön, nationalitet, religion eller ålder.

För att säkerställa personalens sociala förhållanden och goda arbetsmiljö så tillämpas ett flertal policys inom HellermannTyton Norden. En av dem, avseende arbetsmiljön syftar till att säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete så att förutsättningar för en god och säker arbetsmiljö kan uppnås. Genom att förebygga psykisk och fysisk ohälsa skapar vi en positiv arbetsmiljö, höjer kvaliteten på vårt arbete och bäddar för en fortsatt positiv utveckling för företaget. HellermannTyton AB:s arbetsmiljöarbete syftar till att övervaka, ständigt förbättra och följa upp drift och arbetsmetoder på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och god arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten och vi ska arbeta för att ständigt förbättra personalens arbetssituation genom att:

- Systematiskt finna och använda arbetsmiljöfrämjande metoder och hjälpmedel.
- Effektivt fånga upp orsaker till fysisk och psykisk ohälsa eller arbetsskador och i förekommande fall sätta in förebyggande åtgärder.
- Bedriva arbetsmiljöarbetet utifrån en enhetlig linje samt följa gällande lagar, regler och avtal.
- Kontinuerligt utbilda personal, arbetsledare och chefer.
- Fastställa och följa rutiner ur alla säkerhetsaspekter så att skaderisker effektivt förebyggs.

På varje enhet har en person arbetsmiljöansvaret och samtliga chefer har ett övergripande ansvar att leda med gott exempel och stödja säkra arbetsmetoder. Under 2023 förstärktes nolltolerans mot arbetsplatsolyckor med ytterligare en policy gällande säkerhet i arbetet och förebyggande av arbetsplatsolyckor inom lager och produktion. Skyddsombud och lagerchef utbildades i denna del på vårt nordiska lager i Rosersberg.

En säker arbetsplats är även en trygg arbetsplats fri från trakasserier och mobbning både verbalt och fysiskt. Vårt företag värdesätter integritet och respekt. Vi vill ha en arbetsplats som är fri från trakasserier, mobbning och alla andra diskriminerande beteenden, inklusive skämt, hån eller annat stötande beteende. Uttryckliga hot, mobbning och våld kommer inte att tolereras på arbetsplatsen. Några delar som kan övervägas som trakasserier är:

- Att välkomna olämpliga kommentarer, skämt eller gester.
- Sexuella trakasserier.
- Verbala eller fysiska hot av något slag.
- Visa eller dela nedvärderande material.



- Att uttrycka etniska, religiösa, åldersrelaterade eller sexuella skämt eller förolämpningar.
- Att agera i fientlighet mot andra på grund av personliga egenskaper.

En säker arbetsmiljö betyder också en arbetsplats fri från våld. Hot och våld tolereras inte. Vapen är aldrig tillåtet på företagets egendom. Användning av alkohol eller droger, inklusive felaktig användning av medicinering, minskar en anställds förmåga att utföra sitt arbete. Konsumtion av alkohol på arbetsplatsen eller under arbetet är också förbjudet, utom under de specifika omständigheterna som beskrivs i vår policy för lämpligt arbetsplatsuppförande. Överträdelser tas på allvar.

HellermannTytons personalpolicys belyser att vi vill medverka till ett mer jämställt samhälle genom att sträva efter mångfald, jämlikhet och inkludering på vår arbetsplats. Målet är att personalprofilen ska spegla den omvärld vi verkar i, såväl vad beträffar kön som ålder. Att diskriminering av alla slag är otänkbart vid rekrytering är en självklarhet. Rekrytering sker efter kompetens. Att följa de lagar och förordningar som råder i de länder där verksamhet bedrivs är en självklarhet för oss. HellermannTyton strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Vår personal är företagets främsta resurs och måste behandlas som sådan.

Ett steg i att tillhandahålla samma möjligheter för alla är att ge lärande och karriärutveckling till alla anställda. Det belyses i vår kompetensutvecklingspolicy där vi lyfter fram att medarbetarnas kompetens är företagets viktigaste resurs. Kompetensen ska utvecklas kontinuerligt genom planerade, budgeterade och väl förberedda åtgärder. Samtliga medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan som går igenom på det årliga utvecklingssamtalet.

### *Granskningsförfarande för efterlevnad av policyn*

Samtliga medarbetare inom de 4 enheterna Sverige, Danmark, Finland och Norge genomför utbildning i vår Code of conduct vid nyanställning och sedan regelbundet varje år för att säkerställa efterlevnad av policyn.

Samtliga länders enheter utför arbete för att säkerställa arbetsmiljön. I Sverige utför företaget skyddsronder på kontoren 2 - 3 gånger per år för att säkerställa en säker och god arbetsmiljö och

skydd om brand skulle uppstå. I Danmark, Finland och Norge är det hyresvärden av kontoren som har ansvaret att göra dessa skyddsronder gällande brand. För att säkerställa en god arbetsmiljö och ergonomi på arbetsplatsen granskas detta i Sverige av vår partner inom företagshälsovård på lagret vart tredje år och på kontoren vart fjärde år. I denna granskning sker en ergonomisk bedömning av arbetsplatsen där ljud, ljus och ergonomi i arbetssituationen för medarbetaren bedöms. I Norge sker denna genomgång en gång per år. I Danmark och Finland följs även arbetsmiljölagarna och kontroll av arbetsmiljön sker regelbundet både av företaget och myndigheter.

Samtliga medarbetare på HellermannTyton AB har en olycksfallsförsäkring om skada skulle uppstå på arbetet. Medarbetarna har även en hälsoförsäkring som säkerställer att om de blir sjuka har de möjlighet till sjukvård genom denna försäkring utöver den statliga sjukvården i respektive land. Vi arbetar även förebyggande i samtliga länder genom att medarbetarna har rätt till att få en hälsoundersökning i förebyggande syfte för att säkerställa en god hälsa. Dessa erbjuds till medarbetarna med jämna mellanrum. I Sverige sker denna regelbundenhet med vart annat eller vart tredje år beroende på ålder. I Finland sker denna regelbundet vart tredje år för samtliga anställda. I Danmark och Norge har medarbetarna möjlighet till en förebyggande undersökning genom sin hälsoförsäkring.

Sedan tas även arbetsmiljöaspekten upp i ISO14001 som Sverige är certifierad inom. ISO 14001 revisionen görs en gång årligen i sin helhet. Forum för den enskilde individens arbetsmiljösituation är ett regelbundet återkommande ämne på utvecklingssamtalen, avdelningsmöten samt skydds- och ergonomironder. Arbetsmiljön är även en rutinpunkt på våra ledningsgruppsmöten. Om den anställda observerar eller upplever någon form av diskriminering, trakasseri eller annan risk i arbetsmiljön skall denne rapportera till sin chef, personalansvarig, skyddsombud eller kontakta vår anonyma kontaktlinje för stöd.

### *Resultatet av policyn*

Utifrån det arbetsmiljöarbete som HellermannTyton utför genom de olika revisionerna och bedömningarna så utförs olika åtgärder som nämns i genomförande av policy. Resultat av policy gällande säker arbetsplats och hälsa var att vi 2023 nådde vårt mål; nolltolerans av arbetsplatsolyckor

på våra arbetsplatser i Norden. Vi har sedan tidigare mätt detta lokalt i Norden men under 2023 så förstärktes mätning och rapportering av arbetsplatsolyckor på global nivå inom koncernen.

För att stärka personalens hälsa under 2023 har vi utökat vår företagshälsovård för personalen i Sverige. Detta för att kunna arbeta mer förebyggande gällande hälsa för vår personal. Vi har även arbetat aktivt med olika hälsoprojekt i förebyggande syfte. Det förebyggande arbetet för bättre hälsa våren 2023 fokuserade på alkohol- och drogberoende. Utbildning anordnades i ämnet vid två tillfällen under våren 2023. Ett tillfälle för alla i personalen och ett enbart för ledare. Under 2023 har samtliga nordiska länder arbetat med rörelse i olika projekt i form av hälsoaktiviteter på kontor och lager. Exempel på aktiviteter som anordnats är gemensam frukost, lunchpromenader, yoga, meditation, padel och gruppträning på gym. Nytt för 2023 var att det startades en bokcirkel i Kista på initiativ av personalen som främjar läsandet hos vuxna, innovation och kreativitet. Vi har även ett friskvårdsbidrag för samtliga anställda i de nordiska länderna där både motion och massage ingår.

Under hösten 2023 fokuserade vi vidare på mångfald, jämlikhet och inkludering. Samtliga medarbetare i Norden tog del av en föreläsning om antidiskriminering, inkludering och innovation. Ämnet fördjupade vi oss sedan vidare i under hösten. Vi arbetade med frågan varför mångfald, jämlikhet och inkludering är viktigt samt jobbade på vår värdegrund, normer och hur vi beter oss mot varandra på arbetsplatsen.

I den globala medarbetarundersökningen 2023 som samtliga nordiska länder deltog i var detta en del. Detta för att säkerställa i högre grad att diskriminering, hot och våld inte förekommer på våra arbetsplatser. I Sverige genomfördes även den lagstiftade årliga granskningen av att diskriminering inte förekommer i lönesättning mellan könen. I vår policy för samtliga fyra länder så belyses vikten av allas lika värde genom hela anställningsresan från rekrytering, till introduktion, till utveckling under resan fram till avslut.

Samtliga länders enheter inom HellermannTyton Norden har utvecklingssamtal minst en gång per år med sina anställda och sedan sker uppföljningar där emellan på olika sätt i de olika länderna och teamen. Det årliga utvecklingssamtalet sker mellan medarbetare och chef varvid individens behov av kompetensutveckling är ett fokusområde. Vi värdesätter en god dialog med våra medarbetare för att tillsammans stärka deras och företagets kompetens. Detta då det är en förutsättning för ständig

utveckling som HellermannTyton arbetar aktivt med. För att förstärka denna del skapades dokument gällande utbildningsplan och karriärintresse 2023 som vi arbetar vidare med 2024 för att främja allas möjligheter till lika utveckling och karriär.

### *Väsentliga risker och hur företaget hanterar riskerna*

För säkerheten i arbetet är vårt lager den arbetsplats i Norden som har störst risker för arbetsplatsolyckor i och med att arbetet innebär lagermiljö med truckkörning, packning och lastning. Denna arbetsplats granskas regelbundet arbetsmiljömässigt i form av skyddsronder för att säkerställa en säker arbetsplats med god arbetsmiljö för våra medarbetare.

På kontoren runt om i Norden är stress den mest väsentliga risken för våra medarbetare i form av ohälsa då det är vår vanligaste orsak till längre sjukskrivning i Norden. De förebyggande insatserna är av främsta prioritet. Det sker genom att det är en del av den globala medarbetarundersökningen som samtliga nordiska länder deltar i. I Sverige utförs även på regelbunden basis en medarbetarundersökning gällande hälsa och motivation fem gånger per år. Detta för att identifiera hur hälsan är hos personalen inom områdena fysiskt, socialt och psykiskt. I de övriga nordiska länderna har behovet av denna typ av återkommande enkät under året bedömts behövas relaterat till antal medarbetare per kontor. Denna fråga behandlas även på det årliga medarbetarsamtalet samt under återkommande avstämningar mellan medarbetare och ledare. För att förebygga fysisk och psykisk ohälsa har HellermannTyton både föreläsningar och olika projekt under året inom hälsa. Riskutsatta team har även specialprojekt, där extra fokus riktas mot mål, beteende och aktivitet inom områdena arbetsmiljö och arbete.

Inom riskområdet diskriminering har HellermannTyton under 2023 stärkt sin personalundersökning i Sverige som sänds ut regelbundet kring utsatthet för diskriminering och trakasserier. Detta för att skapa en större medvetenhet om hur medarbetarna anonymt upplever sin arbetssituation och för att företaget ska kunna arbeta mer fokuserat på förebyggande insatser. Undersökningens resultat går igenom i ledningsgruppen för beslut om aktiviteter för förbättring. Arbetet sker sedan vidare i respektive team med medarbetarna. Ledningsgruppen gör även en årlig riskanalys för hela verksamheten där arbetsmiljö är en viktig del.

Det framkommer på ISO14001-revisionen 2022 att HellermannTyton har ett gott arbetsmiljöarbete gällande ledarnas arbete för sin personal. ISO14001-revision för 2023 är ännu inte klar.

Om en medarbetare upplever en risk uppmanas hen att kontakta sin närmaste chef, personalansvarig, skyddsombud eller ringa den anonyma stödlinjen.

### *Centrala resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten*

KPI gällande säkerhet i arbetet så har inte någon arbetsplatsolycka skett på HellermannTyton i Norden under 2023.

I medarbetarundersökningen så frågade vi hur medarbetarna mår på jobbet fysiskt, psykiskt och socialt. Detta är grunden i vår KPI gällande mående på jobbet med ett målvärde på över 4. Värdet 0 innebär dåligt och 5 innebär mycket bra. År 2022 så ingick samtliga fyra länder i undersökningen men år 2023, 2020, 2018 ingick enbart Sverige.

År	Mål	KPI i mående
2018	➤ 4	4,13
2020	➤ 4	3,93
2022	➤ 4	4,25
2023	➤ 4	4,33

Resultatet visar åter på ett resultat på över 4 vilket är målet. Det är dock en svaghet att inte hela Norden är inkluderad i resultatet och något vi tar med oss till 2024.

KPI gällande jämställdhet på företaget. Företagets Sverigedel hade år 2023 55 anställda i slutet av året varav 64 % var män och 36 % var kvinnor. I Danmark var det 29 % kvinnor, i Finland 38 % och i Norge 25 % kvinnor i slutet av år 2023. Samtliga länder inom Norden har ökat antalet anställda kvinnor, undantaget Danmark som är kvar på samma andel. År 2020 var vi totalt 70 % män och 30 % kvinnor. År 2021 var vi på företaget totalt 67 % män och 33 % kvinnor. År 2022 var vi 69 % män och 31 % kvinnor. År 2023 är 67 % män och 33 % kvinnor av de anställda i Norden. Detta innebär att vi åter är på samma nivå som 2021 vilket är en ökning på 2 % av antalet medarbetare som är

kvinnor. Vi som arbetar på företaget kommer från olika länder och har flera olika nationaliteter. KPI:n har höjts från år 2022 till år 2023.

	Antal medarbetare som var män i %	Antal medarbetare som var kvinnor i %
2020	70 %	30 %
2021	67 %	33 %
2022	69 %	31 %
2023	67 %	33 %

År 2023 började vi mäta i vår medarbetarundersökning upplevelse av att alla behandlas lika på arbetsplatsen i linje med den globala mätningen som sker på HellermannTyton. Mätningen visar hur mycket medarbetarna upplever att arbetsmiljön är främjande för mångfald och är inkluderande. Målet är att vara bättre än HellermannTyton globalt. Instämmer i hög grad och instämmer delvis är 80 % för Norden och 73 % för globalt, gällande upplevelsen av en arbetsmiljö som är främjande av mångfald. Vi kan konstatera att vi här nått vårt mål att vara bättre än HT globalt men att vi kommer fortsätta arbeta för förbättring.

Jag upplever att vår arbetsmiljö är främjande för mångfald.	Instämmer inte alls	Instämmer inte helt	Varken instämmer eller instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer i hög grad
Norden 2023	1 %	1 %	17 %	61 %	19 %
Globala 2023	3 %	7 %	17 %	48 %	25 %

Instämmer i hög grad och instämmer delvis är 87 % för Norden och 66 % för Global gällande upplevelsen av en arbetsmiljö som är inkluderande. Vi kan konstatera att vi här nått målet att vara bättre än HT globalt men att vi kommer fortsätta arbeta för förbättring.

Jag upplever att vår arbetsmiljö är inkluderande.	Instämmer inte alls	Instämmer inte helt	Varken instämmer eller instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer i hög grad
Norden 2023	0 %	1 %	12 %	57 %	30 %
Globala 2023	3 %	10 %	20 %	44 %	22 %

Vårt mål är att samtliga anställda under året ska ha ett utvecklingssamtal med sin närmsta chef. Under år 2021 så hade samtliga anställda på HellermannTyton i Norden ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef, under år 2022 var det 94 % och under år 2023 var det 93 % av de anställda som hade ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Detta är en försämring från året innan och vi arbetar fortsatt med att vara på 100 % igen till år 2024.



## 5. Mänskliga rättigheter

### *Strategi*

På HellermannTyton är respekten för mänskliga rättigheter ett grundläggande värde. Hos oss betraktas individuella skillnader och unika förmågor som tillgångar som gör vårt företag starkare. Vi strävar efter att respektera och främja mänskliga rättigheter i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i våra relationer med våra anställda och leverantörer.

HellermannTytons arbete för bättre mänskliga rättigheter går samman med FN:s hållbarhetsmål nummer 1 ”ingen fattigdom”, 3 ”god hälsa och välbefinnande”, 5 ”jämslälldhet”, och 10 ”minskad ojämlikhet”.

### *Policy som företaget tillämpar*

Den övergripande policyn från vår Code of conduct som gäller för samtliga länder där HellermannTyton bedriver verksamhet belyser vikten av mänskliga rättigheter i ett globalt perspektiv likväl som lokalt. I policyn framkommer det att de anställda är företagets mest värdefulla resurs.

- Vi är engagerade i att behandla våra anställda med integritet och respekt.
- Vi diskriminerar inte en anställd eller sökande på grund av deras etnicitet, kön, sexuell läggning, religion, ålder, nationellt ursprung, funktionsnedsättning, facklig verksamhet, politisk tro, civilstånd, graviditetsstatus eller någon annan status som skyddas av lagen.
- Vi följer tillämpliga lagar i varje land där vi bedriver verksamhet, och i enlighet med International Labour Organisationsstandarder anställer vi inte någon under 15 år.
- Vi använder eller tolererar inte tvångsarbete, slavarbete eller någon form av människohandel.

Hellermann Tyton AB i Sverige tillämpar en policy gällande etiska riktlinjer. Hellermann Tyton AB:s etiska riktlinjer bygger på det humanistiska arvet av frihet, jämlikhet, social hänsyn och ett gott medborgarskap inklusive etik, heder och uppriktighet. Denna policys innehåll stämmer även överens med samtliga länders arbete inom mänskliga rättigheter i HellermannTyton AB.



HellermannTyton AB och dess anställda ska iaktta och följa rådande kultur, lagar och regler som gäller för verksamheten i de länder där verksamhet bedrivs, samt i all verksamhet sträva efter att skapa långsiktigt hållbara relationer till samhället företaget verkar i.

HellermannTyton AB följer FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och tar avstånd från all form av diskriminering på grund av kön, ålder, etnisk bakgrund eller sexuell läggning.

HellermannTyton AB ska kännetecknas av hög integritet, professionalism och etik bland sina anställda och i företagets verksamhet.

HellermannTyton AB ska sträva efter att etablera långvariga affärsrelationer med sina kunder genom ett professionellt agerande i alla affärsrelationer, samt klar och tydlig information om företagets produkter, avtalsvillkor och gott affärsmannaskap.

HellermannTyton AB ska endast handla med produkter med ett innehåll som är i enlighet med lagstiftning, regler, avtal och HellermannTyton AB:s etiska standard. De produkter företaget saluför ska ha tillverkats i en process som svarar emot lagar och avtal i det land de producerats. Företaget befattar sig dock inte med produkter som tillverkats genom barnarbete, genom arbete under slavliknande förhållanden eller i hälsovådliga miljöer oavsett vad lokala lagar i producentlandet tillåter.

HellermannTytons kultur bygger på gemenskap och autonomi där en ständig dialog sker. Våra medarbetare driver HellermannTytons framgång. Vi verkar för att alla ska ha samma möjligheter var man än arbetar i företaget, vilket beskrivs väl i vår jämställdhetspolicy. Som sådan tar vi vårt åtagande till principerna om lika möjligheter, inkludering och mångfald väldigt allvarligt. Alla på HellermannTyton förbinder sig att behandla varandra med respekt och uppskatta mångfalden av identiteter, tankar, bakgrunder och stilar omkring oss. Våra värderingar främjar en inkluderande kultur där alla anställda känner stöd och värderas.

## *Granskningsförfarande för efterlevnad av policyn*

Samtliga anställda får utbildning i vår Code of conduct policy när de anställts på företaget och måste visa att de förstår den. Utbildning sker sedan regelbundet för samtliga anställda en gång per år.

För detta ändamål arbetar ledning granskande i de olika beslut som HellermannTyton är engagerad i för att ge lika möjligheter för alla sökande och anställda. Vår sysselsättningspolitik och praxis förbjuder anställningsbeslut, inklusive ersättningsbeslut, baserat på egenskaper som kön, nationalitet och kultur.

Gällande mänskliga rättigheter i försörjningskedjan för HellermannTyton så utvärderas samtliga interna leverantörer mot vår uppförandekod för företag och partners, som styrs av internationella standarder såsom FN:s politik och handel för mänskliga rättigheter.

## *Resultatet av policyn*

Vår etiska policy och arbetsmetoder förbjuder anställda att verka diskriminerande och mot mänskliga rättigheter. Vi förväntar oss att samtliga av våra leverantörer arbetar för att minska växthusgas och avfall samt arbetar för att bevara naturresurser, mänskliga rättigheter, datasäkerhet och affärsetik. Vi kräver även genom vår moderkoncerns policy Conflict Minerals Policy att samtliga, både direkta och indirekta leverantörer följer policyn. Efterlevnaden av denna policy övervakas årligen på global nivå. I vårt samarbete med leverantörerna förväntar vi oss att dessa leverantörer kommer att genomföra uppförande standarder till sina egna leverantörer.

## *Väsentliga risker och hur företaget hanterar riskerna*

Analyser av riskerna inom mänskliga rättigheter och hur företaget agerar inom detta område sker både inom samtliga länders ledning och inom moder-koncernen genom bland annat företags Conflict Minerals Policy. Denna analys och arbete är högt prioriterat inom hela branschen och en förutsättning för att vi ska kunna vara en attraktiv affärspartner och arbetsgivare. HellermannTyton samarbetar med leverantörer för att säkerställa efterlevnad och förväntar sig att dessa leverantörer har uppförandestandarder till sina egna leverantörer på global nivå.

Vid oro om risk inom detta område så uppmuntras samtliga medarbetare att tala med sin närmsta chef, personalansvarig eller kontakta vår anonyma kontaktlinje för stöd.

*Centrala resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten*

KPIer för denna enhet mäts i antal fall av förbrytelse mot mänskliga rättigheter. Under år 2023 hade HellermannTyton AB med dotterbolag 0 fall av förbrytelse mot mänskliga rättigheter. Under 2022, 2021 och 2020 var även KPI 0 i denna kategori.

I varje köpeavtal på global nivå så skall vår Code of Conduct vara en bilaga och om leverantören bryter mot någon av förpliktelserna i avtalet så har HellermannTyton rätt att häva avtalet.



## 6. Miljö

### *Strategi*

Miljödelen i vår hållbarhetsstrategi syftar till att minimera miljöpåverkan från vår verksamhet. För att mäta framstegen har vi satt upp viktiga mål på koncernnivå.

- 1) 25 % förnybar energi till år 2025 och 100 % till år 2030
- 2) Koldioxidneutral verksamhet till år 2040

För att minska vårt CO<sup>2</sup> utsläpp idag arbetar vi på flera olika plan. Dessa är bland annat energikonsumtionen på våra kontor och lager, hur vi hanterar skräp och arbetar med återvinning och tjänstebilar. Ledningssystemet för kvalitet & miljö beskriver och styr arbetet mot ständiga förbättringar.

Inom området miljö så arbetar vi med fokus på 3 av FN:s hållbarhetsmål. Dessa tre är mål nummer 6 ”rent vatten och sanitet för alla”, mål nummer 12 ”hållbar konsumtion och produktion” och nummer 13 ”bekämpa klimatförändringar”.

### *Policy som företaget tillämpar*

HellermannTytons personal följer vår Code of conduct i samtliga 4 enheter; Sverige, Danmark, Finland och Norge. All personal ska respektera och skydda miljön. Vi är dedikerade till att skydda människors hälsa, naturresurser och den globala miljön. Våra miljöprinciper ger vägledning vid genomförandet av våra dagliga affärsmetoder till personal över hela världen.

- Vi är engagerade i åtgärder som återställer och bevarar miljön.
- Vi är engagerade i att minska avfall och föroreningar, spara resurser och återvinna material i varje skede av produktens livslängd.
- Vi ska fortsätta att delta aktivt i att utbilda allmänheten om hur miljön ska skyddas.
- Vi kommer fortsätta att driva utvecklingen och implementeringen av teknik för att minimera utsläpp av föroreningar.
- Vi kommer fortsätta arbeta med statliga enheter för utveckling av tekniskt sunda och ekonomiskt ansvarsfulla miljölagar och förordningar.

- Vi kommer kontinuerligt fortsätta att utvärdera vilken påverkan vår verksamhet och produkter har på miljön och vårt samhälle.

HellermannTyton AB med verksamhet i Sverige, Danmark och Finland samt dotterbolaget i Norge tillämpar en etablerad miljöpolicy.

- Vi strävar efter att i positiv bemärkelse förändra verksamheten med målet att minska påverkan av den yttre miljön.
- Vi förser kunder, andra affärspartners och myndigheter med relevant information om innehållet i våra produkter samt deras livscykelns eventuella miljöpåverkan.
- Vi väljer i största möjliga omfattning person- & godstransporter som har minsta möjliga miljöpåverkan.
- Vi strävar efter att använda så hållbara resurser som möjligt, bli mer energieffektiva och uppmuntrar till användning av förnybar energi.
- Vi strävar efter att minska utsläppen av växthusgaser och andra föroreningar, använda så lite vatten som möjligt samt minska mängden avfall som genereras från verksamheten.
- Vi informerar oss om och följer de lagar och regler som gäller för hantering av de kemikalier som vi säljer eller hanterar.

### *Granskningsförfarande för efterlevnad av policyn*

HellermannTyton AB:s miljöpolicy är utformad i enlighet med ISO14001:2015-standardens krav. Vi granskar vår policy genom certifiering mot ISO14001:2015 för att säkerställa att vårt miljöarbete håller tillräcklig nivå. Denna granskning sker årligen. Miljöledningssystemet revideras varje år av tredjeparts- och internrevisorer, då granskas miljömålen och miljöarbetet går igenom grundligt. ISO 14001 är en frivillig certifiering som går över och bortom lagliga skyldigheter.

### *Resultatet av policyn*

Vår miljöutredning är en genomlysning av hur HellermannTyton AB:s verksamhet påverkar den yttre miljön. Miljöutredningen resulterar i miljöaspekter som poängsätts, de aspekter med högst beräknat värde (betydande miljöaspekter) visar var vi bäst kan lyckas med vårt miljöarbete genom att sätta miljömål som syftar till att minska miljöaspekterna.

En av de mest betydande miljöaspekterna för 2023 är HellermannTytons utökade mätning av vår CO<sup>2</sup> utsläpp som företag. Under 2022 har vi börjat mäta Scope 1 och Scope 2 för att sammanställa detta resultat under 2024. Mätningarna innefattar energimix: % av elkonsumention från förnybar energikälla för samtliga av våra kontor/lager i Norden men även val av tjänstebilar.

De senaste åren har en markant ökning skett gällande miljöfrågor från våra kunder. Detta har gjort att vi har bildat en arbetsgrupp som arbetar med kundförfrågningar gällande miljö, sociala aspekter och personal, mänskliga rättigheter och anti-korruption. I denna grupp finns medarbetare från kvalitét och miljö, sälj, produkt och HR. Vi har under 2023 fortsatt arbetet med att skapa oss en bild av nuläget, dela information och arbeta strategiskt framåt. Detta arbete fortsätter under 2024.

Utsläpp vid godstransport och tjänsteresor är ett värde vi valt att fortsätta följa från tidigare år men vi har från 2022 valt att byta KPI för att få en bättre förståelse för våra transport- och godstransporter, ett arbete som fortsätter under 2024. Vi väljer i största möjliga omfattning resesätt som har minsta möjliga miljöpåverkan genom att använda landbaserad lastbilstransport och tåg samt sjöfart framför flygtransport. Våra produkter produceras till 90 % i Europa i länder som Tyskland och Storbritannien. Det är ett strategiskt val för minskade utsläpp av fossila bränslen vid transport samt av ekonomiska skäl.

### *Väsentliga risker och hur företaget hanterar riskerna*

För att utvärdera om miljöutredningen är aktuell, revideras den årligen inom ramen för Interna revisioner, vid revisionen gås även miljöaspektregistret igenom och uppdateras vid behov.

Varje HellermannTyton-enhet globalt utvärderar, hanterar, övervakar och mildrar dess miljörisiker. Med hjälp av nyckeltal övervakas prestandan och ledningssystemen revideras regelbundet. Ledningssystemens syfte är att garantera en kontinuerlig förbättring så att våra mål kan uppnås samt att alla lokala lagar och föreskrifter efterlevs.

Om en medarbetare upplever en risk uppmannas hen att kontakta sin närmaste chef, personalansvarig eller ringa vår Code of Conduct hjälplinje för stöd.

*Centrala resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten*

Varje HellermannTyton tillverkningsenhet måste följa fastställda riktlinjer, inklusive miljökrav.

Samtliga av HellermannTytons produktionsanläggningar är certifierade enligt ISO14001. Vår KPI inom detta är certifiering mot ISO14001:2015 för att säkerställa att vårt miljöarbete håller tillräcklig nivå. Revisionen för 2024 har inte ägt rum än.

KPI procent förnybar energi på våra kontor och lager. Vårt mål är att vi ska ha 100 % förnybar energi i våra kontor och lager.

År	Mål	Energimix: % av elkonsumention från förnybar energikälla för samtliga av våra kontor/lager i Norden
2019	100%	60,8%
2021	100%	77,5%
2022	100%	85,8%
2023	100%	88,3%

2022 började vi mäta andel tjänstebilar som är el, hybrid eller diesel. Målet är att 2030 enbart köra eldrivna tjänstebilar.

År	Mål	Andel % tjänstebilar som drivs med el	Andel % tjänstebilar som är hybrider	Andel % tjänstebilar som drivs med diesel
2022	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	22 %	25 %	53 %
2023	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	33 %	48 %	19 %

2022 började vi även mäta andel av våra nordiska kontor/lager som sorterar sitt avfall. Målvärde för denna KPI är 100 %

År	Mål	Andel kontor som avfallssorterar
2022	100 %	66 %
2023	100%	100%

Den andra KPI:n som vi mäter kring miljöaspekten är relaterat till policyn att vi väljer i största möjliga omfattning godstransporter som har minsta möjliga miljöpåverkan. Detta sker genom att den största delen av produkterna tas från produktion i Europa. Målet är att minst 90 % av våra sålda produkter ska vara producerade i Europa för att minska CO2 utsläpp genom långa godstransporter.

År	Mål	Andel av sålda produkter som är producerade i Europa
2020	90 %	95,1 %
2021	90 %	91,8 %
2022	90 %	90,7 %
2023	90 %	90,8 %

HellermannTyton AB mäter även värdet på det gods som kasseras och redovisar månadsvis summan i förhållande till lagervärdet, målet är att skrotningen ska vara max 1% (rullande 12-månader).

Mätning År-Månad	Värde av skrotat gods i förhållande till lagervärdet.
2021-01	2,21 %
2022-01	1,48%
2023-01	0,80%

\*) En förhållandevis större skrotningsaktion (värdemässigt) var tvungen att göras pga. att en kund som köpte förhållandevis dyra kundunika produkter gick i konkurs 2022.





## 7. Produkt

### Strategi

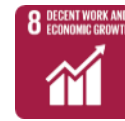
Vår strategi är att driva innovation av hållbara produkter, utveckla och främja olika miljövänliga alternativ till våra kunder efter deras behov. Idag arbetar vi med att samla in data gällande hur våra produkters livskedja påverkar miljön. Vi arbetar med att göra våra produkter mer hållbara på flera sätt, dels genom saker som minimerar produktens vikt och dels genom att försöka minimera logistikkedjan. Men en stor del av hållbarhetsarbetet har att göra med valet av material. Vi ser en växande efterfrågan från våra kunder om att använda material med lägre CO<sub>2</sub>-avtryck, vilket idag främst handlar om användning av återvunna material.

Vi har redan utvecklat flera hållbara lösningar för att minska miljöpåverkan från våra produkter. Till exempel har vi ett produktsortiment med PP-material, som genererar 75 % mindre CO<sub>2</sub>e jämfört med PA66. Det finns även biobaserade lösningar gjorda av hållbar ricinolja. Vi har även buntband som är återanvändbara. Samtliga av våra buntband är återvinningsbara. Möjliga utmaningar med återvunna material har att göra med deras materialegenskaper, processbarhet och de kan även ha en påverkan på kostnader. För att arbeta innovativt och bättre för våra kunder på ett hållbart sätt så har vi även en 3D-printer på vårt kontor som helt arbetar i bio-baserat material.

Under 2023 har vi lanserat ett par nya produkter. Den första, LadderClamp, som används vid installation av kablar på kabelstegar är gjord av PP-plast och ersätter att varje kabel fästs med buntband, oftast gjord av PA66. Detta minskar utsläppen av CO<sub>2</sub>. LadderClamp genererar inte heller något material som måste slängas till skillnad från buntbanden där överlängden klipps av och slängs. Även förbättrad ergonomi och tidsbesparing är stora fördelar men denna produkt.

Vi har också lanserat ytterligare en produkt som är en kabelmärkning kallad TAGPU Loop. Fördelen men denna är att något separat buntband inte behövs vilket ger en avfallsfri montering.

Arbetet med flera hållbara produkter är i linje med FN:s hållbarhetsmål 9 ”Hållbarindustri, innovationer och infrastruktur”, mål nummer 12 ”hållbar konsumtion och produktion”, mål nummer 13 ”bekämpa klimatförändringarna” och 14 ”hav och marina resurser”.



## 8. Juridiskt: Anti-korruption

### *Strategi*

HellermannTyton är välstyrd och etisk verksamhet. Vi är en pålitlig och etisk affärspartner.

Området och arbetet mot anti-korruption går samman med FN:s hållbarhetsmål 8 “anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt”, 10 “minskad ojämlikhet” och 16 “fredliga och inkluderande samhällen”.

### *Policy som företaget tillämpar*

Vår Code of conduct som gäller för samtliga länder belyser inom området antikorruption HellermannTyttons nolltolerans mot korruption.

Inom denna policy framkommer följande delar som tillämpas i samtliga länder inom HellermannTyton. Vi ska undvika intressekonflikter. Det finns en intressekonflikt när ett personligt intresse eller aktivitet stör eller verkar störa förmågan att uppfylla sina skyldigheter mot företaget angående integritet. Vi måste undvika intressekonflikter och risker för intressekonflikter hela tiden. Exempel på potentiella intressekonflikter är:

- Att göra en väsentlig investering i en leverantör, kund eller konkurrent.
- Att ta emot personliga tjänster eller betalningar från en leverantör, kund eller konkurrent.
- En nära familjemedlem som arbetar för en leverantör eller kund i en roll som kan påverka dina beslut på företaget.
- Att arbeta utanför företaget utan avdelningschefens godkännande, särskilt i en bransch relaterad till företagets kärnverksamhet.
- Få ett lån eller en garanti för en förpliktelse till följd av din ställning hos företaget.

Om en anställd tror att den är inblandad i, eller är medveten om, någon situation som kan resultera i en faktisk eller potentiell intressekonflikt, måste den lämna ut informationen till sin närmaste chef, personalansvarig eller kontakta vårt moderbolag. Cheferna har ett ännu större ansvar att se till att det inte förekommer några intressekonflikter och om det framkommer att det finns risk för intressekonflikter måste den situationen hanteras omedelbart.

## *Granskningsförfarande för efterlevnad av policyn*

Det är VD som ansvarar för att anti-korrupsions delen av vår Code of Conduct följs. Anställda utbildas genom vår utbildning vid anställning och sedan årligen. I processen utbildas de i att efterleva den. Utbildningen förstärker även deras engagemang för att efterfölja våra värderingar och sunda affärsbeslut.

Efterlevnadstillsynen börjar vid företagsledningen och sträcker sig djupt inne i organisationen med ledarna och medarbetarna och sprider sig över till leverantörer och affärspartners. Våra interna leverantörer och affärspartners följer samma policy som vi och vi förväntar oss att samtliga av våra affärspartners även förstår och accepterar vår policy. Denna policy är av stor vikt för att säkerställa att alla HellermannTytons partnerskap är etiska och pålitliga.

HellermannTyton AB väljer aktivt att inte gå in riskindustri för korrupcion. Vi utför årligen en riskbedömning för hela vår verksamhet. Våra anställda omfattas av ett antal lagar som förbjuder mutor. Som ett resultat av detta måste alla anställda vara försiktiga med att inte göra någonting som kan tolkas som att ge eller ta emot mutor av något slag. Våra anställda ska alltid arbeta på ett öppet och ärligt sätt, konkurrera rättvist med andra, och inte lita på olagliga eller oetiska metoder. Detta betyder att vi inte får tillhandahålla, erbjuda eller lova att tillhandahålla något värde för att säkerställa en felaktig fördel eller erhålla eller behålla affärer.

Vi får aldrig:

- Ge eller erbjuda en regerings- eller facklig tjänsteman något av värde, direkt eller indirekt, som är avsett att påverka hans eller hennes bedömning i utförande av officiella uppgifter.
- Göra betalningar för att ”påskynda saker ” till exempel betalningar för att påskynda en tullmyndighets godkännande av import av råvaror.
- Be en tredje part att göra någon betalning eller annan handling som det skulle vara olämpligt för vårt företag att göra direkt.
- Delta i eventuella olämpliga eller inofficiella möten med representanter för våra leverantörer eller kunder.

Betalningar i form av mutor till utländska myndigheter är olagligt för samtliga anställda enligt dom antikorrupsionslagar som gäller oss. Under sådana lagar kan företaget vara ansvarigt för sina anställdas handlingar, oavsett medborgarskap, anställningsort eller andra faktorer. Om någon begär mutor skall medarbetaren avstå och omedelbart rapportera till företaget. Anställda är ansvariga för att bibehålla korrekta och detaljerade poster i register som kan återspegla den faktiska användningen av utgifter såsom resor eller rapporter för olika kostnader.

Alla relationer med våra leverantörer och kunder måste baseras helt på affärsbeslut och rättvis handel. Den anställde bör inte acceptera eller tillhandahålla något som:

- Kompromissar eller verkar kompromissa, affärsrelationens integritet.
- Placerar sig själv eller andra i en osäker miljö (t.ex. gåvor av alkohol eller alkoholrelaterade aktiviteter)
- Skadar sitt eller företags rykte.

Vissa undantag kan göras i länder där sedvanlig praxis är annorlunda, men bara med godkännande av ledningen. Eventuella frågor angående lämpligheten av en gåva bör adresseras med den anställdes närmsta chef, personalansvarig eller den juridiska enheten.

Vi har alla nytta av rättvisa, en fri och öppen marknad och vi arbetar för att utföra rättvis och ärlig konkurrens. Rättvis konkurrens är en fråga för vårt företags värde men självklart även en lagfråga. Konkurrenslagar finns i de flesta länder där vi bedriver verksamhet. Vi konkurrerar strikt på fördelarna med våra produkter och tjänster och gör inga försök att begränsa handeln. Våra leverantörer är uppskattade partners och våra relationer med dem måste karakteriseras genom ärlighet och rättvisa. Leverantörer väljs baserat på kvalitet, service, teknik, pris och att vi delar samma etiska värderingar.

Vi behandlar våra leverantörer rättvist genom att:

- Kommunicera villkor som definierar vår relation med leverantören vid godkännandet av dessa och vid begäran om offert.
- Standardvillkor ska återspegla våra policys gällande betalning, sekretess, användning av immateriella rättigheter, arbetsätt och skyldigheten att följa lagar.

- Vi förväntar oss också att våra leverantörer delar våra etiska värderingar och engagemang för efterlevnad. Leverantörer uppmanas att följa vår uppförandekod för leverantörer, som specificerar våra förväntningar i flera nyckelområden, inklusive arbete och mänskliga rättigheter, hälsa och säkerhet, miljö, rättvis konkurrens och antikorrupcion.

HellermannTyton AB:s anställda får utbildning i koden när de anställs på företaget och måste visa att de förstår den. Policy utbildningen sker sedan årligen för samtliga anställda. Granskning av koden sker årligen.

### *Resultatet av policyn*

Vår antikorrupcion policy sträcker sig från etik inom beteende för att motverka diskriminering och sexuella trakasserier till hur vi betar oss mot kunder och restriktioner kring gåvor. HellermannTyton AB har nolltolerans mot korrupcion vilket gör att företaget inte utsätter sig för branscher där korrupcion kan förekomma. Detta gör att resultatet av policyn under år 2023 blev noll fall av risk för korrupcion, liksom år 2022 och 2021.

### *Väsentliga risker och hur företaget hanterar riskerna*

Antikorrupcionsåtgärder bedrivs även om HellermannTyton inte är i en högriskindustri för korrupcion. Vi har utfört en riskbedömning för hela vår verksamhet där vi har tagit ställning till de olika branscherna i de olika geografiska områdena som företaget verkar.

Anställdas inrapportering inom Code of Conduct hanteras dels internt inom respektive lands enheter och kontakt skall vid risk tas med närmaste chef eller genom vår stömlinje. Vår stömlinje är ett anonymt kommunikationsverktyg som tillåter anställda att meddela företaget oro angående etik och företagets etiska efterlevnad. Det drivs av ett oberoende företag 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan. Stödlinjen erbjuder även översättningstjänster som är tillgängliga hela tiden. De behandlar alla rapporter konfidentiellt. På samtliga HellermannTyton kontor finns information om vår stömlinje genom skyltar.

*Centrala resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten*

KPI inom detta är antalet inrapporterade fall av korruption. Antal inrapporterade fall under år 2023 angående korruption var 0 i HellermannTyton AB. Det var även 0 år 2022 och 2021.

Vår andra KPI inom detta område är antal medarbetare som har gjort vår Code of Conduct utbildning. Vårt mål är minst 95 % av de anställda. Antal medarbetare som har gjort vår årliga Code of Conduct utbildning:

År	Andel % medarbetare som har gjort Code of Conduct utbildningen
2023	98,8%
2022	96%

## 9. Sammanfattning

I denna rapport har HellermannTyton AB sammanfattat sitt hållbarhetsarbete inom områdena sociala förhållanden och personal, mänskliga rättigheter, miljö, produkt och juridiskt: anti-korruption för år 2023. Arbetet fortsätter under 2024 och vi tar nya steg tillsammans med våra medarbetare, leverantörer och kunder till en mer hållbar värld för framtiden.