

HellermannTyton AB

# Hållbarhetsrapport

2022



---

2023-02-28

---

## Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Företagsbeskrivning	3
3. Vision och mål	4
4. Sociala förhållanden och personal	5
5. Mänskliga rättigheter	14
6. Miljö	18
7. Produkt	23
8. Juridiskt: Anti-korruption	24
9. Sammanfattning	29

## 1. Inledning

Denna rapport innehåller HellermannTyton ABs (556214-9103) lagstadgade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2022. Rapporten omfattar HellermannTyton AB med dotterbolag. Rapporten inleds med att beskriva företagens struktur samt företagens vision och mål med hållbarhetsarbetet, 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 det bolaget, vi hänvisar vidare till den 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 utbildning inom denna policy.

HellermannTytons verksamhet bedrivs med huvudsäte i Sverige, genom filialer i Danmark och i 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 arbetade vid år 2022s slut. Denna siffra var i Danmark 7 anställda vid årets slut, Finland 6 anställda och Norge 15 anställda. 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 ledande global tillverkare och leverantör av kvalitetsprodukter och system för att: skydda, fästa, märka, bunta, 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 in i absolut 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 på marknaden för att kunna leverera det våra kunder vill ha och för att vara en attraktiv arbetsgivare som tar ett större samhälleligt ansvar. Detta arbete är något vi gör tillsammans med branschen och våra kunder genom samarbete och uppfinningsrika lösningar för en hållbar framtid.

Under 2022 utvecklade vi vår koncerns hållbarhetsstrategi för vår personal, våra kunder och vårt gemensamma miljöansvar. Dessa väsentliga frågor täcks av de fem pelarna i vårt hållbarhetsramverk:

- 1) Sociala förhållanden och personal. Möjligheter till tillväxt och utveckling för alla. (SDG: 3, 5, 8)
- 2) Mänskliga rättigheter. Att driva en etisk och välstyrd verksamhet (SDG: 16)
- 3) Miljö. Minimera den negativa miljöpåverkan från vår verksamhet. (SDG: 7, 12, 13)
- 4) Produkt. Att driva innovationen av hållbara lösningar. (SDG: 9, 12, 13)
- 5) Anti-korruption. Att driva en etisk och välstyrd verksamhet (SDG: 16)

För att stödja framsteg inom dessa områden har vi fortsatt att utveckla våra mål och mätvärden för att följa våra framsteg. Vi har också anpassat vårt hållbarhetsramverk till flera av FN:s mål för hållbar utveckling, som noteras ovan.



## 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. Dessa är säkerhet på arbetsplatsen, hälsa och motivation, inkludering samt lärande och utveckling.

Inom området sociala förhållande och personal arbetar vi med fokus på 3 av FN:s hållbarhetsmål. Dessa tre är mål nummer 3 God hälsa och välbefinnande, mål nummer 5 Jämställdhet samt nummer 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

### *Policy som företaget tillämpar*

Samtliga länder inom HellermannTyton tillämpar vår Code of conduct inom området sociala förhållanden och personal där den 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 deras 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 utvärdera alla anställda för deras arbetsprestation och färdigheter i stället för deras kön, nationalitet, religion eller ålder.

För oss är det viktigt att säkerställa att arbetsplatsen är fri från trakasserier och mobbning. 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 göra etniska, religiösa, åldersrelaterade eller sexuella skämt eller förolämpningar.
- Att agera i fientlighet mot andra på grund av personliga egenskaper.

Våra anställdas hälsa och säkerhet är vår högsta prioritet. Vi tror att alla yrkesskador och sjukdomar kan förebyggas. Vi kommer aldrig att kompromissa angående våra anställdas hälsa eller välbefinnande. Vi följer lagar, förordningar och policys på samtliga av våra arbetsplatser. Företagets engagemang för säkerhet innebär att var och en av oss måste vara uppmärksamma på säkerhetsrisker medan vi arbetar. Det betyder också att närmaste chef har ett övergripande ansvar att leda med gott exempel och stödja säkra arbetsmetoder. 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. Vi har ett strikt förbud mot användning av olagliga läkemedel. 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.

Hellermann Tyton AB i Sverige, Finland, Danmark och Norge som organisationer tillämpar flera policys i denna del med huvudfokus på tre policys. Dessa berör sociala förhållanden och personal i sin helhet, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

HellermannTytons personalpolicys kärna är följande delar. HellermannTyton vill medverka till ett mer jämställt samhälle genom att sträva efter en balanserad personalstyrka. 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.

För att säkerställa personalens sociala förhållanden och goda arbetsmiljö så tillämpas ett flertal policys på HellermannTyton. En av dem är angående arbetsmiljön vars syfte är 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 en 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.

HellermannTyton har även en kompetensutvecklingspolicy. Den belyser 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 ergonomibedömning av arbetsplatsen där ljud, ljus och ergonomi i arbetssituationen för medarbetaren bedöms. I Norge sker denna genomgång en gång per år. Inom Danmark och Finland följs även arbetsmiljölagarna och kontroll av arbetsmiljön sker både av företaget regelbundet och av 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, vart tredje eller vart femte 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 så tas även arbetsmiljöaspekten upp i ISO14001 som Sverige är certifierad inom. ISO 14001 revisionen görs en gång per år 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 ledningsgruppsmötena. Om den anställda observerar eller upplever någon form av diskriminering, trakasseri eller någon annan risk i

arbetsmiljön skall den rapportera detta 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. HellermannTyton har för att skydda sin personal vidtagit flera åtgärder under år 2022 då Covid-19 pandemin skedde i samtliga av våra länder i början av året. Samtliga enheter och länder har följt respektive lands rekommendationer och restriktioner från myndigheterna för att skapa en säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Samtliga kontor har säkrats för att undvika smitta på kontor och lagerlokaler. Den ergonomiska arbetsituationen har stärkts på såväl arbetsplatsen på kontor som på hemmakontor genom komplettering av utrustning för god arbetsmiljö. Under år 2022 så flyttade vi vårt lager till en ny lokal. Detta innebar en ny arbetsmiljö för vårt lagerteam. För att säkerställa arbetsmiljön i den nya lagerlokalen så hade vi granskning och ergonomigenomgång av vår företagshälsovård under hösten 2022 på vårt nya lager.

För att stärka personalens hälsa under 2022 har vi även aktivt arbetat med olika hälsoprojekt som innefattar rörelse och inspirerande föreläsningar för en bättre hälsa. Under våren 2022 var samtliga nordiska länder med i ett rörelseprojekt där vi i team tävlade mot varandra. Vi har även två dagar per vår och höst där vi gör hälsofrämjande aktivitet tillsammans i våra olika team till exempel under 2022 så gick personalen i Sverige och Norge utbildning inom hjärt- och lungräddning, andra aktiviteter som skedde var pingisturnering och bowling med mera. Detta initiativ togs för att stärka hälsa både fysiskt och psykiskt men inte minst att stärka sammanhållningen i de olika teamen efter pandemin. Vi har ett friskvårdsbidrag för samtliga anställda i de nordiska länderna där både motion och massage ingår. Vi har även hälsoaktiviteter på kontoren som gemensamma frukostar, lunchpromenader, yoga, meditation, padel och gruppträning på gym.

Alla medarbetares lika värde och fokus på kompetens sker i två delar. Dels det förebyggande arbetet mot diskriminering där det under 2021 skedde en uppdatering av policyn i Sverige, Finland, Danmark och Norge med medföljande utbildning för chefer. Detta arbete fortsatte under 2022 genom att ta med den delen i vår medarbetarenkätundersökning i samtliga länder. 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 4 länder så belyses vikten av allas lika värde genom hela anställningsresan från rekrytering, till introduktion, till utveckling under resan, till avslut. Denna del kommer vi att arbeta vidare på genom kompetensförstärkning under 2023 för samtliga medarbetare.

Samtliga länders enheter inom HellermannTyton AB 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 något HellermannTyton arbetar med aktivt. Under år 2022 togs initiativ till ytterligare två projekt inom kompetensutveckling både inom projektgrupper inom innovation och en uppmaning till studiebesök hos kunder och internt. Innovationsarbetet i olika projekt har skett både grupperna inom Norden och globalt.

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

För säkerheten i arbetet var den största risken under 2022 att byta arbetsplats för vårt lager. För att säkerställa denna flytt och byte av lokal planerade cheferna på lång tid före gällande flytt och de nya lokalernas utformning. Denna nya arbetsplats granskades sedan arbetsmiljömässigt och ergonomiskt av vår företagshälsovård för att säkerställa en säker arbetsplats med god arbetsmiljö för våra medarbetare.

I början av 2022 var även Covid-19 situationen en risk för våra medarbetares hälsa i arbetsmiljön både vid hemarbete och för dem som utförde sitt arbete på plats som till exempel vid lagerlokalen. För att minska risken att bli smittad på kontoren och lagret vidtogs rekommendationer enligt myndigheternas rekommendationer. Under pandemin men även generellt i vårt samhälle är den psykiska ohälsan med stress i spetsen en riskfaktor som samtliga av våra arbetsplatser arbetar med på olika sätt. De förebyggande insatserna är av främsta prioritet. För att identifiera hur den hälsan hos personalen är inom områdena fysiskt, psykiskt, psykiskt och stress så utvidgades

medarbetarundersökningen till samtliga nordiska länder 2022. Tidigare år har undersökningen skett i Sverige, sedan 2021 även i Norge men från år 2022 sker den även i Danmark och Finland. För att förebygga fysisk och psykisk ohälsa har HellermannTyton både föreläsningar och olika projekt under året inom hälsa. Riskutsatta team har även specialprojekt inom arbetsmiljö och arbete, där extra fokus genom mål, beteende och aktivitet inom områdena arbetsmiljö och arbete.

Inom riskområdet diskriminering har HellermannTyton under år 2022 stärkt sin medarbetareundersökning till samtliga länder i Norden med frågor kring utsatthet för diskriminering, trakasserier samt hot och våld i arbetet. Detta för att skapa en större medvetenhet om hur medarbetarna anonymt upplever sin arbetssituation och för företaget att mera fokuserat arbeta förebyggande. Medarbete undersökningens resultat gås igenom av samtliga nordiska chefer 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 år 2021 att HellermannTyton har ett gott arbetsmiljöarbete som även förbättrats från 2020 till år 2021 gällande ledarnas arbete för sin personal. ISO14001-revision för år 2022 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 skedde det under 2022 inte någon arbetsplatsolycka på HellermannTyton i Norden.

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 2020 och 2018 ingick enbart Sverige.

År	Mål	KPI i månede
2018	➤ 4	4,13
2020	➤ 4	3,93
2022	➤ 4	4,25

Det har skett en ökning mellan undersökningarna 2020 och 2022 vilket är positivt, hur pass stor påverkan pandemin har haft i detta är svår att säga. Under 2021 har HellermannTyton AB inte haft någon stor smittspridning av Covid-19 på lager eller kontor inom samtliga länders enheter. I måtvärdet för månede når vi över vårt målvärde men vi kommer självklart under 2023 att arbeta vidare inom hälsa för personalen.

KPI gällande jämställdhet på företaget. Företagets Sverige del hade år 2022 54 antal anställda i slutet av året var av 65 % var män och 35 % var kvinnor. I Danmark var det 29 % kvinnor, i Finland 29 % och i Norge 20 % kvinnor i slutet av 2022. 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. Detta är en minskning kvinnor på 2 %. Vi som arbetar på företaget kommer från olika länder och har flera olika nationaliteter. KPI:n har sjunkit från år 2021 men är högre än 2020.

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

År 2022 började vi mäta i vår medarbetarundersökning upplevelsen av att alla behandlas lika på arbetsplatsen med ett mål att samtliga svar skall vara på instämmer delvis och instämmer i hög grad. Vi kan konstatera att cirka 2 % av personalen har svarat lägre än målet. Varje anmälan om arbetsplatsdiskriminering, trakasserier eller mobbning tas på stort allvar och hanteras via vår diskrimineringspolicy och handlingsplan. Vi arbetar fortsatt under 2023 för att vara en trygg arbetsgivare som arbetar för icke-diskriminering och inkludering.

På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett de olika diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen?	Mål	Instämmer inte alls	Instämmer inte helt	Varken instämmer eller instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer i hög grad	Kan ej ta ställning
2022	100 % Instämmer i hög grad	0,25%	0,00%	1,78%	14,30%	69,60%	14%

I vår senaste medarbetarundersökning 2022 frågade vi även om medarbetarna under 2022 varit utsatta för hot eller våld i arbetet. Mål KPI 100 % nej, vilket även blev utfallet 2022.

Har du under det senaste året varit utsatt för hot eller våld i arbetet?	Mål	Ja	Nej
2022	100 % Nej	0%	100%

Vårt mål är att samtliga anställda skall under året ha ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Under år 2021 så hade samtliga anställda på Hellermann Tyton AB ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef, under år 2022 var det 94 % av de anställda som hade ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Detta är något vi arbetar med för att åter vara på 100 % till år 2023.



## 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 16 fredliga och inkluderande samhällen.

### *Policy som företaget tillämpar*

Den övergripande policyn från vår Code of conduct som gäller för samtliga länder där HellermannTyton bedriver verksamhet. Den belyser vikten av mänskliga rättigheter i ett globalt perspektiv såväl 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 använder vi inte någon anställd under 15 års ålder.
- Vi använder eller tolererar inte tvångsarbete eller slavarbete eller någon form av människohandel.

Hellermann Tyton AB i Sverige tillämpar en policy gällande etiska riktlinjer. Hellermann Tyton ABs 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 genom ett gott affärsmannaskap.

HellermannTyton AB ska endast handla med produkter med ett innehåll som är i enlighet med lagstiftning, regler, avtal och HellermannTyton ABs 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 eller 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 du än arbetar i företaget, vilket beskrivs väl i vår jämställdhetspolicy. Som sådan tar vi vårt åtagande till principerna om lika möjligheter, betala eget kapital, 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 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 partners, som styrs av internationella standarder som FN 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 minska avfall samt arbetar för att bevara naturresurser, mänskliga rättigheter, datasäkerhet och affäretik. Vi kräver även genom vår moderkoncerns policy Conflict Minerals Policy att samtliga direkta och indirekta leverantörer följer denna policy. 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 även mycket 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 närmaste 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 2022 hade HellermannTyton AB med dotterbolag 0 fall av förbrytelse mot mänskliga rättigheter. Under 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 avtalsförpliktelserna i avtalet så har HellermannTyton rätt att häva avtalet.



## 6. Miljö

### *Strategi*

Miljö delen 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 2025 och 100 % till 2030
- 2) Koldioxidneutral verksamhet till 2040

För att minska vårt CO2 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 7 hållbar energi 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 att 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 dotterbolag har en etablerad miljöpolicy, berör verksamheten i Sverige, Danmark och Finland samt dotterbolagen i Norge.

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 livscyklus 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 interrevisorer, 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 ABs 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 miljöaspekter för 2022 är HellermannTytons utökade mätning av vår CO2 utsläpp som företag. Under 2022 har vi börjat mäta Scope 1 och Scope 2 för att sammanställa detta resultat under 2023. Mätningarna innefattar energimix: % av elkonsumention från förnybar energikälla för samtliga av våra kontor/lager i Norden men även val av tjänstebilar.

Under år 2022 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 och personal. Vi har under 2022 arbetat med att skapa oss en bild av nuläget, dela information och arbeta strategiskt framåt. Detta arbete fortsätter under 2023.

Utsläpp vid godstransport och tjänsteresor är ett värde vi valt att fortsätta följa från tidigare år men vi har under 2022 valt att byta KPI för att få en bättre förståelse för våra transport- och godstransporter, ett arbete som fortsätter under 2023. 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. Detta strategiska val är ett strategiskt val för minskade utsläpp av fossila bränslen vid transport samt 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 uppmanas 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 år 2023 har ännu inte ägt rum.

KPI procent förnybarenergi 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%

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

År	Mål	Andel % tjänstebilar som är elbilar	Andel % tjänstebilar som är hybrider	Andel % tjänstebilar som är diesel
2022	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	22 %	25 %	53 %

År 2022 startade vi även mäta andel kontor/lager som sorterar sitt avfall av våra nordiska kontor. Detta är 66 % år 2022, målvärde för denna KPI är 100 %

År	Mål	Andel kontor som avfalls sorterar
2022	100 %	66 %

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. Vi når målet även 2022 även om vi ser en minskande trend jämfört med de tidigare åren.

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

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



## 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 att minimera produktens vikt och att försöka minimera logistikkedjor, 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, biobaserade lösningar gjorda av hållbar ricinolja, återanvändbara buntband. Möjliga utmaningar med återvunna material har att göra med deras materialegenskaper, processbarhet samt recycklat-försörjningen, 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.

Inom vår produktion har vi under 2022 arbetat med att kartlägga våra energikällor på våra fabriker globalt, detta arbete fortgår 2023. Vi har även bytt ut en del av våra maskiner från hydraulik till el för att minska CO<sub>2</sub> utsläppet. I slutet av 2022 har 57 maskiner bytts ut vilket har reducerat elförbrukning med 60 % på dessa maskiner. Andra sätt som vi arbetar med att minska CO<sub>2</sub> utsläppet är till exempel att utveckla våra verktyg så de minskar plastförbrukningen i sin helhet.

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





## 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 16 fredliga och inkluderande samhällen.

### *Policy som företaget tillämpar*

Vår Code of conduct som gäller för samtliga länder belyser inom området antikorruption HellermannTytons 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 din förmåga att uppfylla dina 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 här 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 den informationen till sin närmste chef, personalansvarig eller kontakta vårt moderbolag. Cheferna har ett ännu större ansvar att se till att det inte förkommer 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 att anti-korrupsionsdelen av vår Code of Conduct följs. Anställda utbildas genom vår utbildning vid anställning och sedan årligen, och 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 in 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 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 i 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.
- Gör 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 göra någon annan handling som det skulle göra vara olämpligt för vårt företag att göra direkt.
- Delta i eventuella bakslag eller liknande felaktiga omständigheter representanter för våra leverantörer eller kunder.

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

- Kompromisser, eller verkar kompromissa, affärsrelationens integritet.
- Placerar den eller andra i en osäker miljö (t.ex. gåvor av alkohol eller alkoholrelaterade aktiviteter)
- Skadar sitt rykte eller företagets rykte.

Vissa undantag kan göras i länder där sedvanlig praxis finns annorlunda, men bara med godkännande av ledningen. Eventuella frågor angående lämpligheten av en gåva bör adresseras med den anställdes närmaste chef, personalansvarig eller juridisk personal.

Vi har alla nytta av rättvisa, fria och öppna marknader och vi arbetar för att utföra rättvis och ärlig konkurrens. Rättvis konkurrens är en fråga för vårt företags värde men självklart även 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 eller 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 leverantörer vid godkännande av villkoren 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 vårt 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 antikorruption.

Hellermann Tyton ABs 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 antikorruption 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 korruption vilket gör att företaget inte utsätter sig för branscher där korruption kan förekomma. Detta gör att resultatet av policyn under år 2022 blev noll fall av risk för korruption, liksom år 2021 och 2020.

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

Antikorruptionsåtgärder bedrivs även om HellermannTyton inte är i en högriskindustri för korruption. 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 intern inom respektive lands enheter att 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, stömlinje erbjuder översättningstjänster, 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 2022 angående korruption var 0 i HellermannTyton AB. Det var även 0 år 2021 och 2020.

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
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 2022. Arbetet fortsätter under 2023 och vi tar nya steg tillsammans med våra medarbetare, leverantörer och kunder till en mera hållbar värld för framtiden.