

HellermannTyton AB

Hållbarhetsrapport

2025



2026-02-24

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	26
9. EUDR och CBAM	31
10. Sammanfattning	32

1. Inledning

Denna rapport innehåller HellermannTyton AB:s (556214-9103) lagstadgade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2025. 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) som tillhör HellermannTyton Group. Sedan december 2015 ägs HellermannTyton Group av Aptiv PLC (No 108188). Aptiv är HellermannTyton Groups moderbolag. Aptiv PLC upprättar varje år en hållbarhetsrapport för bolaget, som vi hänvisar vidare till för ytterligare information utöver denna rapport. HellermannTyton har en etablerad Code of Conduct som samtliga enheter 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 leveranser till Ryssland avbröts den 1 Mars 2022 och företaget har efter det varit pausat. Den största delen av verksamheten bedrivs i Sverige med 50 anställda vid 2025 års slut. Motsvarande siffra i Danmark var 6, Finland 8 och i Norge 15. Varuflödet sker genom Sverige där lagret finns. Sverige säljer sedan produkterna vidare till de andra länderna via 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 köps från bolag där HellermannTyton har agentur. En mindre del av försäljningen sker till HellermannTyton-bolag utanför Norden. 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.

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 14 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 vi 2030 ska 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 vilket är det tredje området handlar om att möjliggöra hållbarhet genom hållbara material, konstruktion och inom vilket affärsområde som våra produkter används. 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, 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 certifieringarna 9001:2015 och 14001:2015 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. Dessa är 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 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 utvärderar alla anställda för deras arbetsprestation och färdigheter i stället för deras kön, nationalitet, religion eller ålder.

HellermannTyton har sedan 2024 en globalt etablerad värdegrund som all personal förhåller sig till. Denna värdegrund har tagits fram av personal från hela HellermannTyton globalt. Huvudfokus i vår

kultur är “We make it better together” med värdegrundsorden respekt, empowerment, ambition och flexibilitet. Till dessa fyra värdegrundsord finns olika beteenden som beskriver vad värdeordet står för. Värdegrundsorden respekt innehåller beteendena; var dig själv, lyssna aktivt och kommunicera öppet. Empowerment står för; våga genomföra, tro på dina idéer och förlita dig på ditt team. Delen ambition belyser beteendena; var djärv, lär av andra och ge aldrig upp. Flexibilitet främjar beteendena; välkomna förändring, ställ frågan “vad händer om vi” och tänk hållbart.

För att säkerställa personalens sociala förhållanden och goda arbetsmiljö så tillämpas ett flertal policys inom HellermannTyton Norden. En av dem är 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.

På varje enhet har en medarbetare arbetsmiljöansvaret och samtliga chefer har ett övergripande ansvar att leda med gott exempel och stödja säkra arbetsmetoder. Vi har nolltolerans mot arbetsplatsolyckor och en policy gällande säkerhet i arbetet och förbyggande av arbetsplatsolyckor inom lager och produktion.

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 lika möjlighet för alla är att ge lärande och karriärutveckling för alla anställda. Detta 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 går på det årliga utvecklingssamtalet igenom med sin närmaste chef sina kompetenser och dess utvecklingsmöjligheter.

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 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.

Arbetsmiljöaspekten berörs även i miljöledningssystemet SS-EN ISO14001:2015 som HellermannTyton Sverige är certifierad mot, där revideras organisationens ledningssystem en gång per år. Forum för den enskilda individens arbetsmiljösituation är ett regelbundet återkommande ämne på utvecklingssamtalen, avdelningsmöten samt skydds- och ergonomironder. Arbetsmiljön är även en rutinpunkt på ledningsgruppsmötena. Om den anställde 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. Resultat av policy gällande säker arbetsplats och hälsa var att vi 2025 nådde vårt mål; nolltolerans av arbetsplatsolyckor på våra arbetsplatser i Norden.

För att stärka personalens hälsa erbjuds medarbetarna företagshälsovård enligt fastslagen plan, detta för att kunna arbeta mer förebyggande gällande hälsa för vår personal. Vi arbetar även aktivt med olika hälsoprojekt i förebyggande syfte. Våra ledare har utbildats i hur rekommendationerna är utformade i arbetsmiljölagen och hur dessa kan hittas på internet. Under år 2025 har samtliga nordiska länder arbetat med rörelse i olika projekt i form av hälsoaktiviteter på kontor och lager exempel på aktiviteter är föreläsning om kost, gemensamma frukostar, lunchpromenader och padel. Vi har även ett friskvårdsbidrag för samtliga anställda i de nordiska länderna där både motion och massage ingår.

Sedan 2024 finns en uppdaterad värdegrund som personalen utbildades i vid etablering. Värdegrunden är en punkt som går igenom vid introduktionsutbildning av nyanställda.

I medarbetarundersökningen 2025 som samtliga nordiska länder deltog i var arbetsmiljön, jämställdhet och inkludering delar av undersökningen. 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, till avslut. År 2025 genomfördes som tidigare år en granskning av löner mellan könen i samtliga fyra nordiska länder som en del av vår globala Pay Gap Gender Report.

Samtliga länders enheter inom HellermannTyton Norden har utvecklingssamtal minst en gång per år med sina anställda och sedan sker uppföljningar däremellan på olika sätt i de olika länderna och teamen. Det årliga utvecklingssamtalet sker mellan medarbetare och chef varvid individens behov av

kompetensutveckling är ett av fokusområdena. 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 med aktivt. För att förstärka denna del digitaliserades utvecklingssamtalen för medarbetarna i vårt Human Resource Management program som vi implementerade år 2024. Detta förbättrade vår process för utvecklingssamtal och säkerställer data.

Delarna utbildningsplan och karriärintresse lades in som aktiviteter i systemet vilket hjälper oss 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 ohälsa hos våra medarbetare 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 medarbetarundersökningen som samtliga nordiska länder deltar i. Detta för att identifiera hur hälsan är hos personalen inom områdena fysiskt, socialt och psykiskt. Denna fråga behandlas även på det årliga medarbetarsamtal samt 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 inom arbetsmiljö och arbete, där extra fokus genom mål, beteende och aktivitet inom områdena arbetsmiljö och arbete.

Inom riskområdet diskriminering har HellermannTyton under år 2025 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 företaget att mer fokuserat arbeta förebyggande. 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 ledningssystemrevisionen 2025 mot ISO14001 och -9001 att HellermannTyton har ett fungerande ledningssystem och rutiner gällande ledarnas arbete för sina medarbetare. Uppföljande revision utförs i mars 2026.

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 2025.

Medarbetarundersökningar för att mäta fysiskt, psykiskt och socialt mående utförs regelbundet. Vårt KPI gällande mående på jobbet har ett målvärde på över 4 (0 = dåligt och 5 = mycket bra). År 2024 och 2022 så ingick samtliga fyra länder i undersökningen men år 2023, 2020 och 2018 ingick enbart Sverige. 2025 gjordes ingen specifik undersökning.

År	Mål	KPI i mående
2018	• 4	4,1
2020	• 4	4,0
2022	• 4	4,3
2023	• 4	4,3
2024	• 4	4,3

Könsfördelning/jämställdhet på företaget.

Fördelning mellan kön – anställda av HellermannTyton i Norden vid årets slut.

HT Norden	Andel kvinnor	Andel män
2020	30 %	70 %
2021	33 %	67 %
2022	31 %	69 %
2023	33 %	67 %
2024	33 %	67 %
2025	37 %	63 %

Fördelning mellan kön – anställda av HellermannTyton Norden per land vid årets slut.

Land	År	Antal anställda	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Sverige	2025	50	20	40 %	30	60 %
	2024	53	19	36 %	34	64 %
Norge	2025	15	3	20 %	12	80 %
	2024	15	3	20 %	12	80 %
Finland	2025	8	3	37,5 %	5	62,5 %
	2024	8	3	37,5 %	5	62,5 %
Danmark	2025	6	3	50 %	3	50 %
	2024	7	2	29 %	5	71 %

Vi som arbetar på företaget kommer från olika länder och har flera olika nationaliteter.

Likabehandling/arbete mot diskriminering

År 2022 började vi i pulsmätningar att efterfråga upplevelsen av att alla behandlas lika på arbetsplatsen.

Målet är att samtliga svar skall vara instämmer delvis och instämmer i hög grad.

Vi arbetar fortsatt för att vara en trygg arbetsgivare som arbetar som för icke-diskriminering och inkludering.

Under 2025 gjordes ingen undersökning.

På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett de olika diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen	Må	Instämmer inte alls	Instämmer inte helt	Varken instämmer eller instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer i hög grad	Kan ej ta ställning
2022	100 %	0,25%	0,00%	1,78%	14,30%	69,60%	14%
2024	100 %	0 %	1 %	3 %	13 %	76 %	10%

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 ”jämsliddhet” 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. De anställda är företagets mest värdefulla resurs, vilket framkommer i policyn med följande delar.

- 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

Analys 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 företagens 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

KPI:er för denna enhet mäts i antal fall av förbrytelse mot mänskliga rättigheter. Under år 2025 hade HellermannTyton AB med dotterbolag inga fall av förbrytelse mot mänskliga rättigheter, vilket även var utfallet under åren 2020 - 2024.

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) Den energi som förbrukas ska enbart komma från förnybara källor 2030.
- 2) Koldioxidneutral verksamhet till år 2040.

För att minska vårt CO² utsläpp idag arbetar vi på flera olika plan, bland annat energikonsumtionen på våra kontor och lager samt val av tjänstebilar och sätt att resa.

Vi hanterar avfall på ett korrekt sätt och arbetar till så stor del som möjligt med återvinning. 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”, 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 förser kunder, andra affärspartners och myndigheter med relevant information om innehållet i de produkter vi säljer samt den miljöpåverkan som produkternas livscykel skapar.
- Vi håller våra lagernivåer optimala för att undvika att varor blir osäljbara. Vi uppmanar till återanvändning och återvinning. Vi strävar efter att minska mängden emballage som inte kan återanvändas. Vi strävar efter att minska mängden avfall som genereras från verksamheten.
- Vi väljer i största möjliga omfattning person- & godstransporter som har minsta möjliga miljöpåverkan.
- Vi använder så hållbara resurser som möjligt och uppmanar till användning av förnybar energi.
- Vi uppfyller tillämpliga lagar, regler och standarder.
- Vi strävar efter att minska utsläppen av växthusgaser och andra föroreningar, HellermannTyton Group ska bli koldioxidneutral år 2040.

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.

HellermannTyton fortsätter att mäta och utöka mätningen av vårt CO²-utsläpp som företag. Under 2022 började vi mäta Scope 1 och Scope 2. Mätningarna innefattar energimix d.v.s. andel av elkonsumtionen från förnybara energikällor för samtliga av våra kontor/lager i Norden samt val av tjänstebilarnas drivmedel.

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 2025 fortsatt arbetet med att skapa oss en bild av nuläget, dela information och arbeta strategiskt framåt.

Utsläpp vid godstransport och tjänsteresor är ett värde vi valt att fortsätta följa, ett arbete som fortsätter under 2026. Vi väljer i största möjliga omfattning resesätt som har minsta möjliga miljöpåverkan genom att använda landbaserad lastbilstransport och tåg samt sjöfart framför flygtransport. Ett mål vi har är att minst 90% av de produkter vi säljer ska tillverkas i Europa, 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 går 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 för 2026 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: Andel av elkonsumtion från förnybara energikällor för samtliga av våra kontor/lager i Norden
2019	100%	60,8%
2021	100%	77,5%
2022	100%	85,8%
2023	100%	88,3%
2024	100%	100%
2025	100%	100%

Andel tjänstebilar som är el, hybrid eller diesel. Målet är att 2030 enbart köra eldrivna tjänstebilar.

År	Mål	Andel tjänstebilar som drivs med EL den 31/12	Andel tjänstebilar som är hybrider 31/12	Andel tjänstebilar som drivs med diesel den 31/12
2022	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	22 %	25 %	53 %
2023	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	33 %	48 %	19 %
2024	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	49 %	26 %	26 %
2025	100 % eldrivna tjänstebilar 2030	67 %	25 %	8 %

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%
2024	100%	100%
2025	100%	100%

Andel av de produkter vi köper in som tillverkats i Europa.

Målet är minst 90 %, med en hög andel minskar CO²-utsläppen p.g.a. långa godstransporter, redovisad andel har minskat jämfört med tidigare rapporter p.g.a. ändrade mätkriterier (tillverkningsland istället för inköpsland).

År	Mål	Andel av sålda produkter som är producerade i Europa
2021	90 %	82,4 %
2022	90 %	82,8 %
2023	90 %	83,6 %
2024	90 %	82,8 %
2025	90 %	83,6 %

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.
2020-12	2,25 %
2021-12	1,65%
2022-12	0,72%
2023-12	1,31% *
2024-12	0,73%
2025-12	0,67%

*) En förhållandevis större skrotningsaktion värde-mässigt var nödvändig då 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 CO₂-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 CO₂e 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.

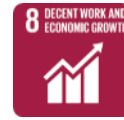
Under 2025 så har HellermannTyton börjat **leverera EPDer** för en del av våra högvolymsartiklar. Detta är ett arbete som kommer fortgå framöver där vi kommer skapa **EPDer** för fler av våra artiklar över tid.

Vi har också lanserat buntband i PIR-material (industriellt återvunnet material) där överblivet material under produktionen samlas upp och återvinns för att minska mängd material som slängs/skrotas.

Under 2024 startade vi lanseringen av HellermannTytons så kallade Sourcekoncept i Sverige och arbetet med denna lansering har fortsatt under 2025. Source conceptet består av de 4 benen nedan:

- **ReSource** – Framhåller produkter som är tillverkade av återvunnet material eller nytt material som har relativt låga CO2 utsläpp.
- **EarthSource** – Är produkter som tillverkats av förnybart växtbaserat material istället för material från fossil olja.
- **OceanSource** – Är produkter som tillverkas av plastmaterial som fångats in från haven som till exempel gamla fiskenät. Men det kan också vara gjort av plast tillverkat från vattenlevande växter.
- **byDesign** – Är produkter som designats för att minska avfall eller för att möjliggöra återanvändning eller återvinning.

Lanseringen av S50R buntbanden har också fortsatt under 2025. Dessa band är gjorda utav PP-plast vilket minskar CO2-utsläppen med 70% jämfört med vanliga buntband tillverkade utav PA6.6.



8. Juridiskt: Anti-korruption

Strategi

HellermannTyton är en 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 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 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 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 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 sprids 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 antikorrptionslagar som gäller oss. Under sådana lagar kan företaget vara ansvarigt för sina anställdas handlingar, oavsett medborgarskap, anställningsort eller andra faktorer. Om några 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 företagets 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 av offert.
- Standardvillkor ska återspegla våra policys gällande betalning, sekretess, användning av immateriella rättigheter, arbetssätt 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 beter 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 2025 blev noll fall av risk för korrupcion, vilket även var utfallet under åren 2020 - 2024.

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 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. Stömlinjen 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 2025 angående korruption var 0 i HellermannTyton AB. Det var även 0 år 2021–2024.

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
2025	97,4%
2024	96%
2023	98,8%

9. EUDR - EU Deforestation Regulation

Under 2025 genomförde HellermannTyton AB den analys som krävs för att förstå EUDR:s påverkan på vår verksamhet. Analysen visade att endast en artikel som såldes under 2024 innehöll naturgummi, medan övriga artiklar med gummi består av syntetiskt material och därmed bedöms ligga utanför rapporteringsomfattningen. Rapporteringskraven har senare flyttats fram till 2027. EUDR-ansvaret ligger hos Supply Chain and Operations Manager och all EUDR-relaterad information och status registreras och rapporteras i EUDR-systemet. Vi följer kontinuerligt utvecklingen och analyserar nya rapporteringsbehov för att säkerställa att vi är i linje med samtliga tillämpliga krav.

CBAM- Carbon Border Adjustment Mechanism

HellermannTyton AB genomför en kvartalsvis CBAM-analys för att följa upp omfattning och rapporteringsbehov. Under 2025 visade uppföljningen att vi importerar mindre än 50 kg av stålbuntband, vilket innebär att ingen ytterligare åtgärd krävdes utöver löpande bevakning och dokumentation. Vi fortsätter att följa regelutvecklingen och säkerställa efterlevnad av tillämpliga rapporteringskrav.

10. 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 2025. Tillsammans med våra ägare Aptiv, tar vi nya steg med våra medarbetare, leverantörer och kunder till en mer hållbar värld för framtiden.