

HellermannTyton AS

Bærekraftsrapport

2022



2023-04

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	2
2	Foretaksbeskrivelse	3
3	Visjon og mål	4
4	Sosiale forhold og menneskerettigheter	5
4.1	Strategi	5
4.2	Etiske retningslinjer	5
4.3	Personalpolicy	7
4.4	Kompetanseplan	8
4.5	Conflict Minerals Policy	8
4.6	Prosedyrer	8
4.7	Resultater og tiltak	10
5	Miljø	11
5.1	Strategi	11
5.2	Etiske retningslinjer	11
5.3	Miljøpolicy	12
5.4	Prosedyrer	12
5.5	Resultater og tiltak	13
6	Produkt	15
6.1	Strategi	15
6.2	Prosedyrer	15
6.3	Resultater og tiltak	15
7	Antikorrupsjon	16
7.1	Strategi	16
7.2	Etiske retningslinjer	16
7.3	Antikorrupsjonspolicy	17
7.4	Prosedyrer	18
7.5	Resultater og tiltak	18
8	Sammendrag	19

1 Innledning

Denne rapporten inneholder HellermannTyton AS sin bærekraftsrapport for regnskapsåret 2022. Rapporten inneholder selskapets foretaksbeskrivelse og visjon, etterfulgt av selskapets bærekraftsstrategi med etiske retningslinjer og policyer innen temaene menneskerettigheter, sosiale forhold, miljø, produkt og antikorrupsjon. Rapporten avsluttes med et sammendrag.

2 Foretaksbeskrivelse

HellermannTyton AS med hovedkontor i Oslo, er et datterselskap av HellermannTyton AB som også har filialer i Danmark og Finland. HellermannTyton Group ble i desember 2015 kjøpt opp av Aptiv PLC, og er moderselskapet til HellermannTyton AB og HellermannTyton AS.

Den største delen av virksomheten drives i Sverige, hvor 56 ansatte jobbet ved utgangen av 2022, i Danmark 7, Finland 6 og Norge 15. Virksomheten omfatter salg av elektroniske komponenter og tilbehør. Den største delen av produktene produseres internt i konsernet. HellermannTyton skal være en ledende global produsent og leverandør av kvalitetsprodukter og systemer for å bunte, feste, merke, koble og beskytte kabler og ledninger, og tilhørende komponenter. Vi utvikler også kundespesifiserte produkter for industriformål. Vårt fokus er å utvikle praktiske produkter og løsninger for de som installerer kabler og ledninger.

3 Visjon og mål

HellermannTyton jobber aktivt med bærekraft for å forbedre virksomheten for våre ansatte, vårt samfunn og vår planet. Det er viktig for oss å kunne levere det våre kunder ønsker og være en attraktiv arbeidsgiver som tar et større samfunnsansvar. Vår bærekraftsstrategi samsvarer med flere av FNs bærekraftsmål og vi jobber kontinuerlig med å videreutvikle strategien for å oppnå best mulig effekt i vårt bærekraftsarbeid. Bærekraftsstrategien er delt opp i fire punkter:

- Menneskerettigheter og sosiale forhold. Muligheter til vekst og kompetanseutvikling for alle, samt drive en etisk og velorganisert virksomhet (SDG: 3, 5, 8 og 16)
- Miljø. Minimere virksomhetens negative miljøpåvirkning (SDG: 7, 12, 13)
- Produkt. Å drive innovasjon av bærekraftige løsninger (SDG: 9, 12, 13)
- Antikorrupsjon. Å drive en etisk og velorganisert virksomhet (SDG: 16)



4 Sosiale forhold og menneskerettigheter

4.1 Strategi

Vi jobber for at alle ansatte skal ha en trygg og sikker arbeidsplass med fokus på helse, motivasjon, inkludering, læring og utvikling. I tillegg jobber vi aktivt for å fremme og respektere menneskelige rettigheter for selskapets ansatte og våre leverandører. Vår strategi samsvarer med FNs bærekraftsmål med fokus på: God helse og livskvalitet (SDG 3), likestilling mellom kjønnene (SDG 5), anstendig arbeid og økonomisk vekst (SDG 8) og fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner (SDG 16).



4.2 Etske retningslinjer

HellermannTytons etiske retningslinjer om sosiale forhold og menneskerettigheter gjenspeiles i vår Code of Conduct, og synliggjøre viktigheten av disse i et globalt og lokalt perspektiv:

- Våre ansatte er vår mest verdifulle ressurs
- Vi er forpliktet til å tilby rettferdige arbeidsforhold, med arbeidstid fastsatt i samsvar med lokale lover
- Vi skal ta vare på helsen og sikkerheten til våre ansatte
- Vi tror yrkesskader og sykdommer kan forebygges, og våre ansattes trivsel har høyeste prioritet hos oss
- Vi er forpliktet til å behandle våre ansatte med integritet og respekt
- Vi diskriminerer ikke en ansatt eller en arbeidssøker på grunn av deres etnisitet, kjønn, seksuelle legning, religion, alder, nasjonal opprinnelse, funksjonshemmelser,

fagforening, politisk tro, sivilstatus, graviditetsstatus eller andre verdier som beskyttes av loven

- Vi anerkjenner ansattes rett til å kommunisere åpent med ledelsen om arbeidsforhold
- Vi evaluerer alle ansatte for deres arbeidsprestasjoner og ferdigheter fremfor deres kjønn, nasjonalitet, religion og alder
- Vi overholder gjeldende lover i hvert land selskapet driftes, og i samsvar med den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) ansetter vi ingen under 15 år
- Vi benytter eller tolererer ikke tvangsarbeid, slavearbeid eller noen form for menneskehandel

Våre arbeidsplasser skal være fri for trakassering, mobbing og all diskriminerende atferd, hån eller annen støtende oppførsel basert på kjønn, alder, etnisk bakgrunn eller seksuell legning. Uttrykte trusler, mobbing og vold vil ikke bli tolerert på arbeidsplassen.

HellermannTyton sine retningslinjer bygger på de humanistiske prinsipper om frihet, likeverd, sosiale hensyn og etikk. HellermannTyton og selskapets ansatte skal følge alle norske lover og regler, og strebe etter å skape langsiktige bærekraftige relasjoner.

HellermannTyton AS følger FNs erklæring om menneskerettigheter.

Helsen og sikkerheten til våre ansatte er vår høyeste prioritet. Vi følger norske lover, forskrifter og retningslinjer på alle våre arbeidsplasser. Enhver ansatt er forpliktet til å sette seg inn i selskapets HMS-risikoer om sikkerhetsrutiner og sikkerhetsrisikoer. Nærmeste leder har også et overordnet ansvar om å stå frem som et godt eksempel og støtte opp trygge arbeidsmetoder. Vi har et strengt forbud mot bruk av ulovlige rusmidler. Inntak av alkohol på arbeidsplassen eller under arbeid er også forbudt, bortsett fra spesifikke tilfeller som faller under hensiktsmessig arbeidsadferd. Krenkelser tas på alvor og våpen er strengt forbudt på selskapets eiendom.

4.3 Personalpolicy

HellermannTyton skal bidra til et mer likestilt samfunn ved å tilstrebe en balansert arbeidsstyrke. Målet er at personalprofilen skal gjenspeile verden vi opererer i, både når det gjelder kjønn og alder. Vi jobber for at alle ansatte skal ha de samme mulighetene uansett hvor vedkommende jobber i selskapet. Som sådan tar vi vår forpliktelse til likestilling, rettferdig betaling, inkludering og mangfold alvorlig. Alle hos HellermannTyton er forpliktet til å behandle hverandre med respekt og sette pris på mangfoldet av identiteter, tanker, bakgrunner og kulturer rundt oss. Vår personalpolicy forbyr ansettelsesbeslutninger og kompensasjonsbeslutninger basert på kjønn, nasjonalitet eller kultur. Våre verdier fremmer en inkluderende kultur der alle ansatte skal føle seg trygg og verdsatt. Ved å forebygge psykisk og fysisk sykdom skaper vi et bedre arbeidsmiljø, hever kvaliteten på arbeidet vårt og legger til rette for en positiv utvikling av selskapet. HellermannTyton AS har som mål å overvåke, forbedre og følge opp drift og arbeidsmetoder for å forebygge sykdom og arbeidsulykker. Det systematiske arbeidet er en naturlig del av den daglige driften, og vi arbeider for å stadig forbedre arbeidssituasjonen ved å:

- Systematisk lete etter nye metoder og hjelpemidler
- Effektivt fange opp årsaker til fysisk og psykisk sykdom eller arbeidsrelaterte skader og, der det er hensiktsmessig, iverksette forebyggende tiltak
- Følge gjeldende lover, regler og avtaler
- Kontinuerlig opplære ansatte og ledere
- Etablere nye sikkerhetstiltak og sikkerhetsrutiner for å redusere sikkerhetsrisikoer

4.4 Kompetanseplan

Vår kompetanseplan fokuserer på at ansattes kompetanse skal utvikles kontinuerlig gjennom planlagte, budsjetterte og godt forberedte tiltak. Alle ansatte har en individuell kompetansehevsingsplan som gjennomgås årlig med nærmeste leder.

4.5 Conflict Minerals Policy

HellermannTyton jobber for langsiktige forretningsforbindelser gjennom profesjonell handling, samt klar og entydig informasjon om selskapets produkter, kontraktsvilkår, og gjennom god forretningsetikk. HellermannTyton handler kun med produkter der innholdet er i samsvar med lovverk, regler, avtaler og selskapets etiske standarder. Produktene selskapet markedsfører skal være produsert i samsvar med lover og avtaler som er gjeldene i produsentlandet. Selskapet handler imidlertid ikke med produkter som er produsert gjennom barnearbeid eller gjennom arbeid under slavelignende forhold, eller i utsatte forhold og miljøer, uavhengig av hva lokale lover i produsentlandet tillater. Vi krever gjennom vårt moderselskap at alle direkte og indirekte leverandører følger retningslinjene i Conflict Minerals Policy, og forventer at leverandørene implementerer de samme retningslinjene for sine leverandører og underleverandører.

4.6 Prosedyrer

Alle ansatte og nyansatte må gjennomføre vår Code of Conduct opplæring regelmessig hvert år. Hvis en ansatt mistenker eller opplever brudd på selskapets Code of Conduct, eller er klar over en situasjon som kan resultere i et faktisk eller potensielt brudd, er vedkommende pliktet til å videreformidle informasjonen med nærmeste leder, personalsjef eller kontakte Aptiv Drive Line. Aptiv Drive Line er en ekstra støtteordning for ansatte i HellermannTyton med mulighet for anonym rapportering. Støtteordningen drives av et uavhengig selskap 24 timer i døgnet og 7 dager i uken. Ledere har et større ansvar for å

sikre at det ikke oppstår brudd på selskapets etiske retningslinjer, og dersom det er risiko for brudd, skal situasjonen håndteres umiddelbart.

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres minimum annent hvert år for å kartlegge eventuelle risikoer og ekstra tiltak for å bevare et trivelig og godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøet vurderes også jevnlig gjennom utviklingssamtaler, avdelingsmøter, sikkerhets- og ergonomimøter og på ledermøter. HellermannTyton AS har utviklingssamtaler minst en gang i året med sine ansatte, med etterfulgende oppfølgingsmøter. Den årlige utviklingssamtalen foregår mellom medarbeider og leder, hvor den enkeltes behov for kompetanseutvikling settes i fokus. Vi verdsetter en god dialog med våre ansatte for i fellesskap å styrke deres og bedriftens kompetanse.

Brannvernsrutiner på selskapets lokaler gjennomføres årlig og vi tilstreber at alle har en god og ergonomisk arbeidsplass. Våre rutiner overvåkes av selskapet og av lokale myndigheter. Alle ansatte i HellermannTyton AS har ulykkesforsikring ved yrkesskader og helseforsikring som kan benyttes til forebyggende undersøkelser og hjelp, i tillegg til det statlige helsevesenet. Vi jobber også forebyggende i alle land ved å gi ansatte rett til å oppsøke lege og få helseundersøkelse for å sikre god helse.

Risikovurderinger av menneskerettigheter og hvordan selskapet opptrer skjer både i ledelsen i alle land og i moderselskapet gjennom blant annet vår Conflict Minerals Policy. Denne vurderingen og arbeidet er høyt prioritert i hele bransjen, og er en forutsetning for at vi skal kunne være en attraktivt forretningspartner og arbeidsgiver. Når det gjelder menneskerettigheter i forsyningskjeden for HellermannTyton, blir alle interne leverandører evaluert i forhold til våre etiske retningslinjer for forretningspartnere, som er styrt av internasjonale standarder som FNs politikk og handel for menneskerettigheter.

Leverandører og samarbeidspartnere skal jobbe med å redusere klimagasser, redusere avfall, og bevare naturressurser, menneskerettigheter, datasikkerhet og god forretningsetikk. Våre leverandører er forpliktet til å følge vår Code of Conduct og dersom leverandøren bryter noen av kontraktsforpliktelsene, kan HellermannTyton heve leverandøravtalen.

4.7 Resultater og tiltak

Det ble gjennomført flere tiltak for å bedre situasjonen ved hjemmekontor under Covid 19-pandemien. For å styrke personalets helse har HellermannTyton AS jobbet aktivt med ulike helseprosjekter om trening og inspirerende foredrag om kosthold og stressforebygging. Sosiale tiltak via digitale plattformer ble benyttet for å forebygge psykiske lidelser som depresjon. Alle anbefalinger og restriksjoner fra myndighetene ble fulgt, og alle kontorer ble sikret for å unngå smitte på arbeidsplassen. I 2022 ble vårt hovedlager flyttet til et nytt lokale og i samarbeid med bedriftshelsetjenesten ble det utført ergonomiske gjennomganger for å sikre et godt arbeidsmiljø på det nye lageret.

HellermannTyton AS hadde i løpet av 2022 ingen åpne saker eller rapporteringer om diskriminering eller brudd på våre etiske retningslinjer om menneskerettigheter og sosiale forhold. Dette bekreftes også i vår medarbeiderundersøkelse som også ga en god score på trivsel i forhold til arbeidsmiljø, samt hvordan ansatte har det fysisk, psykisk og sosialt på jobb. Det var totalt 70% menn og 30% kvinner i HellermannTyton-konsernet i 2022, mens i HellermannTyton AS var det totalt 80% menn og 20% kvinner i 2022. Vårt mål er å fortsette arbeidet for likestilling og at ansatte og nyansatte i vårt selskap skal kunne komme fra ulike land og med ulike nasjonaliteter, og fortsatt kunne trives på arbeidsplassen.

5 Miljø

5.1 Strategi

HellermannTyton streber etter å redusere selskapets negativ miljøpåvirkning og har satt opp følgende mål på konsernnivå:

1. Oppnå 25% fornybar energi innen 2025 og 100% innen 2030
2. Oppnå karbondioksidnøytral drift innen 2040

Vår strategi samsvarer med FNs bærekraftsmål med fokus på ren energi til alle (SDG 7), ansvarlig forbruk og produksjon (SDG 12) og stoppe klimaendringene (SDG 13).



5.2 Etiske retningslinjer

HellermannTytons etiske retningslinjer om miljø gjenspeiles i vår Code of Conduct og gir veiledning i implementeringen av våre ansattes daglige arbeidsoppgaver:

- Vi er forpliktet til å jobbe med tiltak for å bevare miljøet
- Vi er forpliktet til å redusere avfall og forurensning, ressurs sparing og resirkulere materialer
- Vi kommuniserer til publikum om hvordan vi beskytter og tar vare på miljøet
- Vi skal fortsette med utvikling og implementering av ny teknologi for å minimere miljøutslippet
- Vi skal følge alle miljølover og forskrifter
- Vi skal kontinuerlig evaluere miljøpåvirkningen av vår drift og av våre produkter

5.3 Miljøpolicy

Vi jobber aktivt for å påvirke virksomheten i positiv forstand ved å redusere virksomhetens negative miljøpåvirkning:

- Vi informerer våre kunder og myndigheter om relevant informasjon på innholdet i produktene våre og produktenes miljøpåvirkning
- Vi jobber aktivt for å benytte transportmidler med minst mulig miljøbelastning
- Vi jobber aktivt med å redusere utslippet og avfallet vår virksomhet genererer
- Vi kildesorterer vårt avfall på våre arbeidsplasser
- Vi følger gjeldende lover, krav og forskrifter om miljøet

Ved gjenvinning av emballasje, kildesortering og jevnlig vurdering av firmaets påvirkning av det ytre miljø, skal vi bidra til at våre naturressurser ikke påvirkes negativt. Vi skal alltid streve etter å økonomisere energiforbruket og velge fornybare energikilder der det er praktisk mulig.

5.4 Prosedyrer

HellermannTyton AB som er ISO14001:2015-sertifisert gjennomfører en årlig og grundig miljøundersøkelse av tredjepart- og internrevisjoner for å sikre at miljøarbeidet er i orden. Miljøundersøkelsen resulterer i ulike miljøfaktorer som vektas, og faktorene med høyeste sum viser hvor vi best kan lykkes med vårt miljøarbeid, samt hvor vi bør utforme ekstra tiltak. Dette setter også føringer for miljøarbeidet i HellermannTyton AS. ISO14001 er en frivilling sertifisering som går utover juridiske forpliktelser og benyttes for å sikre at miljøarbeidet håndteres på et tilstrekkelig nivå. For å vurdere miljøundersøkelsens relevans revideres den årlig av HellermannTyton AB under den årlige internrevisjonen, der miljøpolicyen oppdateres ved behov. Hver HellermannTyton-enhet globalt vurderer,

håndterer, overvåker og reduserer sine miljørisikoer. Samtlige av HellermannTytons produksjonsanlegg er sertifisert i henhold til ISO14001.

HellermannTyton AS er medlem av Grønt Punkt og RENAS som er Norges ledende returselskap for elektrisk og elektronisk avfall. HellermannTyton AS er sertifisert av Nemko etter siste standard NS ISO 9001:2015. Vårt sertifiserte virksomhetsområde er innkjøp, lager, distribusjon, salg kundeservice og markedsføring av elektrotekniske produkter og komponenter. Vi jobber også aktivt med avfallshåndtering og gjenvinning for å minimere energiforbruket på selskapets kontorer og lager.

5.5 Resultater og tiltak

HellermannTytons miljøundersøkelser revideres årlig innen gitte rammer gjennom internrevisjoner. Målet er å sikre kontinuerlig forbedring, at vi når våre mål og at alle lokale lover og forskrifter overholdes.

HellermannTyton ble medlem av EcoVadis i 2022 og har startet opp med å måle selskapets CO2 utslipp for Scope 1 og 2. Målingene vil vise blant annet strømforbruket fra fornybare energikilder for alle våre kontorer, lager og firmabiler. I tillegg er det blitt etablert en egen bærekraftsgruppe i konsernet som skal jobbe med å videreutvikle selskapets bærekraftsstrategi fremover.

Andel elektriske firmabiler hos HellermannTyton AS gikk opp fra 33% i 2021 til 83% i 2022. Målet er å oppnå 100% elektriske firmabiler i løpet av 2024.

Mål	År	Elektriske firmabiler målt i %
100% i løpet av 2024	2020	0 %
	2021	33 %
	2022	83 %

For å minimere vårt transportutslipp av fossilt brensel har vi som mål å levere og produsere 90% av våre produkter i England og Tyskland, og minimere bruken av spesialtransport fra Asia. I tillegg skal vi benytte mest mulig landbasert transport som lastebil- og togtransport fremfor flytransport. Ettersom 2022 var preget av store råvaremangler og leveringsproblemer i Europa, fikk vi en liten prosentnedgang på antall solgte produkter som ble produsert i Europa sammenlignet med 2021, men likevel over målet på 90%.

Mål	År	% av solgte produkter som er produsert i Europa
Minst 90%	2020	95,10 %
	2021	91,80 %
	2022	90,70 %

Samtlige av HellermannTyton AS sine kontorer er tilrettelagt for kildesortering og avfallshåndtering, og benytter 100% fornybare energikilder. For å øke vårt gjenbruk og redusere kassering fra vårt hovedlager har vi som mål om å kassere mindre enn 1% av andel av lagerverdi. Dette måles månedlig og vi kan se en positiv trend fra januar 2021 til januar 2022 og forventer å oppnå målet på 1% i 2023.

Mål	År	Måned	Andel kasserte varer i forhold til lagerverdien
Maks 1%	2021	Januar	2,21 %
	2022	Januar	1,48 %

6 Produkt

6.1 Strategi

HellermannTyton skal drive innovasjon av bærekraftige produkter og fremme miljøvennlige alternativer i henhold til kundens behov. Vår bærekraftstrategi samsvarer med FNs bærekraftsmål med fokus på industri, innovasjoner og infrastruktur (SDG 9), ansvarlig forbruk og produksjon (SDG 12) og stoppe klimaendringene (SDG 13).



6.2 Prosedyrer

For å kunne levere bærekraftige løsninger jobber vi med å analysere livssyklusen på våre produkter og hvordan disse påvirker miljøet (LCA/ EPD). Vi ser blant annet på muligheten for vektredusering, minimere logistikkjeder og benytte resirkulerbare materialer med lavere CO2 avtrykk. Vi jobber også med å kartlegge energikildene på alle våre fabrikker for å gjøre våre fabrikker mer bærekraftige. I tillegg jobber vi med å fremstille mer bærekraftig emballasje på våre produkter.

6.3 Resultater og tiltak

Vi er allerede godt i gang med å utvikle bærekraftige løsninger som kan redusere vår miljøpåvirkning. Vi har blant annet et eget produktsortiment med PP-materiale som generer 75% mindre CO2e sammenlignet med standard PA66 materiale. I tillegg har vi flere biobaserte løsninger og ulike typer gjenbrukbare løsninger som blant annet gjenbrukbare strips og kabelbeskyttelser. Samtidig benytter vi 3D-printer som fungerer utelukkende i biobasert materiale for å blant annet kunne jobbe med innovasjon på en mer bærekraftig

måte. Ved utgangen av 2022 hadde vi skiftet ut totalt 57 maskiner fra hydraulikk til elektrisk, noe som har redusert CO2-utslippet med 60%. Vi har også gjort endringer i produksjonen av f. eks. verktøy for å redusere det totale plastforbruket og CO2-utslippet.

7 Antikorrupsjon

7.1 Strategi

HellermannTyton streber etter å være en godt administrert og etisk virksomhet, og være en pålitelig og etisk forretningspartner. Vår strategi samsvarer med FNs bærekraftsmål med fokus på fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner (SDG 16).



7.2 Etiske retningslinjer

HellermannTytons etiske retningslinjer om antikorrupsjon gjenspeiles i vår Code of Conduct og fremhever HellermannTytons nulltoleranse for antikorrupsjon og interessekonflikter. Våre ansatte skal jobbe på en åpen og ærlig måte, konkurrere rettferdig og ikke stole på ulovlig eller uetisk praksis. Vi skal aldri:

- Gjøre en investering hos en leverandør, kunde eller konkurrent
- Motta personlige tjenester eller betalinger fra en leverandør, kunde eller konkurrent
- Benytte et nært familiemedlem til å jobbe for en leverandør eller kunde i en rolle som kan påvirke dine beslutninger i selskapet
- Jobbe utenfor selskapet uten godkjenning fra avdelingsleder, spesielt i en bransje knyttet til selskapets kjernevirksomhet
- Få lån eller garanti for et ansvar som følge av din stilling i selskapet

- Gi eller tilby et regjerings- eller fagforeningsmedlem noe av verdi, direkte eller indirekte, som er ment å påvirke hans eller hennes dømmekraft i utførelsen av offisielle oppgaver
- Foreta innbetalinger for å fremskynde prosessen, for eksempel betalinger for å fremskynde godkjenninger av import og råvarer fra tollmyndigheter
- Be en tredjepart om å foreta betalinger eller gjennomføre andre handlinger som ville vært upassende for vårt selskap å gjøre direkte
- Delta i returkommisjoner eller andre upassende handlinger med representanter for våre leverandører eller kunder

7.3 Antikorrupsjonspolicy

Alle relasjoner til våre leverandører og kunder skal være basert på utelukkende forretningsbeslutninger og rettferdig handel. Den ansatte skal ikke godta eller gi noe som:

- Kompromisser som går på akkord med, eller ser ut til å skade integriteten til forretningsforholdet
- Setter seg selv eller andre i et utrygt miljø
- Skader deres omdømme eller selskapets omdømme

Noen unntak kan gjøres i land der vanlig praksis er annerledes, men kun med godkjenning fra toppledelsen.

Vi drar nytte av rettferdige, frie og åpne markeder og vi jobber for å gjennomføre rettferdig og ærlig konkurranse. Konkurranselover eksisterer i de fleste land hvor vi driver vår virksomhet. Vi konkurrerer strengt om fordelene ved våre produkter og tjenester, og gjør ingen forsøk på å begrense vår handel. Våre leverandører er verdsatte partnere og vårt forhold til dem skal være preget av ærlighet og rettferdighet. Leverandører velges ut fra kvalitet, service, teknologi, pris og at vi deler de samme etiske verdiene.

Vi behandler våre leverandører rettferdig ved:

- Å kommunisere essensielle vilkår som definerer forholdet med våre leverandører ved leverandøravtaler og leverandørtilbud
- At standard vilkår og betingelser gjenspeiler våre retningslinjer angående betaling, konfidensialitet, bruk av immaterielle rettigheter, arbeidsmetoder og forpliktelsen til å overholde lover
- Å forvente at våre leverandører og samarbeidspartnere følger, og oppfordrer sine underleverandører til å følge våre etiske retningslinjer om miljø, menneskerettigheter, sosiale forhold og antikorrupsjon

7.4 Prosedyrer

HellermannTyton går ikke inn i risikobransjen for korrupsjon. Ansatte kurses gjennom vår Code of Conduct opplæring ved ansettelse og deretter årlig, og blir i prosessen opplært til å etterleve den. Opplæringen forsterker den ansattes forpliktelse til å følge selskapets verdier og oppnå korrekte forretningsbeslutninger. Dersom ansatte opplever, eller mistenker brudd på våre etiske retningslinjer, skal vedkommende melde fra til det juridiske personalet umiddelbart. Ansatte er ansvarlig for å opprettholde nøyaktige og detaljerte journaler som kan gjenspeile den faktiske bruken av utgifter i for eksempel reisevirksomhet.

7.5 Resultater og tiltak

Ansatte i HellermannTyton AS er pliktet til å gjennomføre selskapets årlige Code of Conduct opplæring, og hadde 100% gjennomføring i 2022. HellermannTyton hadde ingen rapporterte tilfeller eller åpne saker om risikoer for korrupsjon i 2022, såvel som i 2021 og 2020.

8 Sammendrag

HellermannTyton AS sin bærekraftsrapport for 2022 viser hvordan vi jobber med å redusere virksomhetens negative miljøpåvirkning, med fokus på bærekraftige løsninger, fornybare energikilder, mindre CO2 utslipp, samt med fokus på å drive en etisk, likestilt og velorganisert virksomhet. Vår bærekraftstrategi samsvarer med flere av FNs bærekraftsmål og vi vil fortsette arbeidet i 2023 sammen med våre ansatte, leverandører og kunder.