

# Bærekraftsrapport

HellermannTyton AS sin bærekraftsrapport for regnskapsåret 2025

MADE FOR REAL 



## **Innledning**

HellermannTyton AS sin bærekraftsrapport for regnskapsåret 2025 inneholder selskapets foretaksbeskrivelse, foretakets visjon, etiske retningslinjer og bærekraftsstrategi innen fokusområdene mennesker, planet, produkt og styreform. Rapporten avsluttes med et sammendrag.

## **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 50 ansatte jobbet ved utgangen av 2025: 6 stk i Danmark, 8 stk i Finland og 15 stk i Norge. Virksomheten omfatter salg av elektroniske komponenter og tilbehør. Den største delen av produktene produseres internt i konsernet. I tillegg leverer HellermannTyton enkelte produkter fra tredjepartsleverandører som i hovedsak gjelder SIBA GMBH, Hensel GMBH og Brother AS.

HellermannTyton er en ledende global produsent og leverandør av kvalitetsprodukter og systemer for å bunte, feste, merke, koble og beskytte kabler, ledninger, og tilhørende komponenter. HellermannTyton utvikler også kundespesifiserte produkter for industriformål med fokus på å utvikle praktiske produkter og løsninger for de som installerer kabler og ledninger.



## Innholdsfortegnelse

1. Visjon og mål	s. 4
2. Mennesker	s. 5
3. Planet	s. 10
4. Produkt	s. 13
5. Styreform	s. 15
6. Sammendrag	s. 17

## 1. Visjon og mål

HellermannTyton jobber aktivt med bærekraft for å forbedre virksomheten for de ansatte, samfunnet og planeten. HellermannTytons bærekraftsstrategi samsvarer med FNs bærekraftsmål. FNs bærekraftsmål er et omfattende rammeverk for å adressere verdens mest kritiske utfordringer, med mål om å beskytte planeten og forbedre livet for alle. Bærekraftsstrategien er delt inn i fire fokusområder:

1. Mennesker: Like muligheter til vekst og kompetanseutvikling for alle, samt drive en etisk og velorganisert virksomhet. Fokusområdet er i samsvar med FNs bærekraftsmål 1, 3, 5 og 10
2. Planet: Minimere virksomhetens negative miljøpåvirkning. Fokusområdet er i samsvar med FNs bærekraftsmål 6, 12 og 13
3. Produkt: Å drive innovasjon av bærekraftige løsninger. Fokusområdet er i samsvar med FNs bærekraftsmål 9, 12, 13 og 14
4. Styreform: Å drive en etisk og velorganisert virksomhet. Fokusområdet er i samsvar med FNs bærekraftsmål 8, 10 og 16



## 2. Mennesker

### 2.1 Bærekraftsmål

HellermannTyton jobber for å opprettholde en trygg og sikker arbeidsplass for selskapets ansatte med fokus på helse, motivasjon, inkludering, læring og utvikling. For HellermannTyton er det viktig å fremme og respektere menneskelige rettigheter for selskapets ansatte og leverandører. Selskapets hovedmål under fokusområdet mennesker er følgende:

- Unngå personskader på arbeidsplassen
- 100% ISO 45001-sertifisering på selskapets produksjonsanlegg
- Tilbud om opplæring og karriereutvikling for alle ansatte
- Oppfordring til respekt og likestilling for alle ansatte
- Støtte og muliggjøre CSR og velvære aktiviteter globalt



### 2.2 Etiske retningslinjer

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

- Selskapets ansatte er HellermannTytons mest verdifulle ressurs
- HellermannTyton er forpliktet til å tilby rettferdige arbeidsforhold, med arbeidstid fastsatt i samsvar med lokale lover
- HellermannTyton skal ta vare på helsen og sikkerheten til de ansatte
- HellermannTyton mener yrkesskader og sykdommer kan forebygges, og ansattes trivsel har høyeste prioritet i selskapet
- HellermannTyton er forpliktet til å behandle de ansatte med integritet og respekt
- HellermannTyton 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

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

HellermannTyton sine retningslinjer bygger på de humanistiske prinsipper om frihet, likeverd, sosiale hensyn og etikk. HellermannTytons arbeidsplasser skal være fri for trakassering, mobbing og all diskriminerende adferd, 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 og selskapets ansatte skal følge alle norske lover og regler, og strebe etter å skape langsiktige og bærekraftige relasjoner. HellermannTyton AS følger FNs erklæring om menneskerettigheter. Helsen og sikkerheten for de ansatte er HellermannTytons høyeste prioritet. HellermannTyton AS følger norske lover, forskrifter og retningslinjer på alle sine arbeidsplasser. Enhver ansatt er forpliktet til å sette seg inn i selskapets HMS-risikoer om sikkerhetsrutiner og sikkerhetsrisikoer.

Nærmeste leder har overordnet ansvar for å støtte opp trygge arbeidsmetoder. Selskapet har et strengt forbud mot bruk av ulovlige rusmidler. Inntak av alkohol på arbeidsplassen eller under arbeid er forbudt, bortsett fra spesifikke tilfeller som faller under hensiktsmessig arbeidsadferd. Krenkelser tas på alvor og våpen er strengt forbudt på selskapets eiendom.

### 2.3 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. HellermannTyton jobber for at alle ansatte skal ha de samme mulighetene uavhengig hvor vedkommende jobber i selskapet. Som sådan tar selskapets forpliktelse til likestilling, rettferdig betaling, inkludering og mangfold alvorlig. Alle ansatte i HellermannTyton er forpliktet til å behandle hverandre med respekt og sette pris på mangfoldet av identiteter, tanker, bakgrunner og kulturer rundt seg.

HellermannTytons personalpolicy forbyr ansettelsesbeslutninger og kompensasjonsbeslutninger basert på kjønn, nasjonalitet eller kultur. Selskapets verdier fremmer en inkluderende kultur der alle ansatte skal føle seg trygg og verdsatt. HellermannTyton anser forebygging av psykisk og fysisk sykdom sentralt for å skape et godt arbeidsmiljø. Selskapet 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 selskapet 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

## 2.4 Forebyggende prosedyrer

Alle ansatte og nyansatte i HellermannTyton må gjennomføre selskapets 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 ved risiko for brudd, skal situasjonen håndteres umiddelbart.

I HellermannTyton utarbeides en kompetanseutviklingsplan med fokus på å kontinuerlig utvikle ansattes kompetanse gjennom planlagte, budsjetterte og forberedte tiltak. Alle ansatte har en individuell kompetanseplan som gjennomgås årlig med nærmeste leder via selskapets digitale Human Resource program.

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres minimum annen 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 oppfølgingsmøter. Den årlige utviklingssamtalen foregår mellom medarbeider og leder i selskapets digitale Human Resource Management program for enkel oppfølging og datasikkerhet.

HellermannTyton AS deltar i selskapets Pay Gap Gender report med mål om å kartlegge og eventuelt forebygge lønnsforskjeller mellom kjønnene i HellermannTyton.

Velvære aktiviteter gjennomføres årlig for å opprettholde et godt og sunt arbeidsmiljø. I tillegg gjennomføres årlige kulturworkshops for å styrke bedriftskulturen samt forankre selskapets kjerneverdier, nøkkelatferd og formål.

Brannvernsrutiner og vernerunde på HellermannTyton AS sine lokaler gjennomføres årlig og selskapet tilstreber at alle har en god og ergonomisk arbeidsplass. HellermannTytons rutiner overvåkes av selskapet og av lokale myndigheter. Ansatte i HellermannTyton AS har ulykkesforsikring ved yrkesskader, og helseforsikring som kan benyttes til forebyggende undersøkelser og hjelp, i tillegg til det statlige helsevesenet. HellermannTyton jobber forebyggende i alle land for 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. Denne vurderingen er høyt prioritert i hele bransjen, og er en forutsetning for at HellermannTyton skal kunne være en attraktivt forretningspartner og arbeidsgiver. Alle interne leverandører blir evaluert i forhold til Conflict Minerals Policy og selskapets etiske retningslinjer for forretningspartnere, som er styrt av internasjonale standarder som FNs politikk og handel for menneskerettigheter. HellermannTytons leverandører er forpliktet til å følge selskapets Code of Conduct, med forventning om at leverandører implementerer de samme retningslinjene for sine leverandører og underleverandører. Dersom leverandører bryter noen av kontraktsforpliktelsene, kan HellermannTyton heve leverandøravtalene.

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 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.

## 2.5 Resultater og tiltak

HellermannTyton AS arbeidet med ulike helseprosjekter i 2025 i form av helseaktiviteter og bærekraftsaktiviteter. Selskapet gjennomførte ytterlige tiltak for å fremme og utvikle selskapets arbeidskultur i 2025.

HellermannTyton AS hadde i løpet av 2025 ingen åpne saker eller rapporteringer om diskriminering, arbeidsulykker eller brudd på foretakets etiske retningslinjer om menneskerettigheter og sosiale forhold. Dette bekreftes i konsernets globale medarbeiderundersøkelse i 2025. Medarbeiderundersøkelsen viste god rangering på trivsel i forhold til arbeidsmiljø, samt hvordan ansatte har det fysisk, psykisk og sosialt på jobb.

I 2025 var det totalt 80% menn og 20% kvinner i HellermannTyton AS. Det var totalt 63% menn og 37% kvinner ansatt i HellermannTyton i Norden i 2025. Selskapets mål er å fortsette arbeidet for likestilling, og at alle ansatte og nyansatte i selskapet skal kunne trives uavhengig nasjonalitet.

## 3. Planet

### 3.1 Bærekraftsmål

HellermannTyton streber etter å redusere selskapets negative miljøpåvirkning. Foretakets hovedmål under fokusområdet planet er følgende:

- Oppnå karbonnøytral virksomhet innen 2040
- Drive virksomheten med 100% fornybar energi innen 2030
- ISO14001 og ISO50001 sertifisering på alle produksjonsanlegg
- Redusere driftsavfallet med 50% innen 2030 (fra 2024)
- Redusere vannforbruket på høyrisikosteder



### 3.2 Etiske retningslinjer

HellermannTytons miljøpolicy og etiske retningslinjer gjenspeiles i selskapets Code of Conduct, og veileder ansattes daglige arbeidsoppgaver:

- HellermannTyton er forpliktet til å jobbe med tiltak for å bevare miljøet
- HellermannTyton er forpliktet til å redusere avfall og forurensning, ressursparing og resirkulere materialer
- HellermannTyton kommuniserer utad om hvordan selskapet beskytter og tar vare på miljøet
- HellermannTyton skal fortsette med utvikling og implementering av ny teknologi for å minimere miljøutslippet
- HellermannTyton skal følge alle miljølover og forskrifter
- HellermannTyton skal kontinuerlig evaluere miljøpåvirkningen av selskapets drift og selskapets produkter
- HellermannTyton informerer kunder og myndigheter om relevant informasjon på innholdet i produktene og produktenes miljøpåvirkning
- HellermannTyton jobber aktivt for å benytte transportmidler med minst mulig miljøbelastning

- HellermannTyton jobber aktivt med å redusere utslippet og avfallet selskapets virksomhet genererer
- HellermannTyton kildesorterer avfallet på sine arbeidsplasser
- HellermannTyton følger gjeldende lover, krav og forskrifter om miljøet

Ved gjenvinning av emballasje, kildesortering og jevnlig vurdering av selskapets påvirkning av det ytre miljø, skal HellermannTyton bidra til at selskapets naturressurser ikke blir påvirket negativt. HellermannTyton skal streve etter å økonomisere energiforbruket og velge fornybare energikilder der det er praktisk mulig.

### 3.3 Forebyggende prosedyrer

HellermannTyton jobber med eksterne leverandører for å rangere og evaluere foretakets bærekraftsarbeid og miljøpåvirkning.

HellermannTyton AB er ISO14001:2015-sertifisert. ISO14001 er en internasjonal standard for miljøledelse, og dokumenterer virksomhetens miljøengasjement og miljøarbeid. HellermannTyton gjennomfører årlig miljøundersøkelse av tredjepart- og internrevisjoner for å sikre at miljøarbeidet håndteres riktig. Miljøundersøkelsen indikerer hvor selskapet best kan lykkes med sitt miljøarbeid, samt hvor selskapet bør utforme ekstra tiltak. Samtlige av HellermannTytons produksjonsanlegg er sertifisert i henhold til ISO14001.

HellermannTyton AS har siden 2024 utelukkende hatt elektrisk drivende firmabiler for å redusere selskapets miljøavtrykk.

HellermannTyton har vært medlem av Ecovadis siden 2022. Ecovadis er en esktern leverandør som evaluerer virksomhetens bærekraftsarbeid innen områdene miljø, sosiale forhold og styreform (ESG). 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. Selskapets sertifiserte virksomhetsområde er innkjøp, lager, distribusjon, salg kundeservice og markedsføring av elektrotekniske produkter og komponenter. HellermannTyton AS jobber aktivt med avfallshåndtering og gjenvinning for å minimere energiforbruket på selskapets kontorer og lager.

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

### 3.4 Resultater og tiltak

HellermannTyton økte foretakets Ecovadis rangering med 6 poeng fra 2024 til 2025, og var over gjennomsnittet innen bransjekategorien.

For å minimere selskapets transportutslipp av fossilt brensel, har HellermannTyton som mål å levere og produsere 90% av selskapets produkter i England og Tyskland, og minimere bruken av spesialtransport fra Asia. I tillegg skal selskapet benytte mest mulig landbasert transport som lastebil- og togtransport, fremfor flytransport. I 2025 oppnådde HellermannTyton 83,6%.

Samtlige av HellermannTyton AS sine kontorer er tilrettelagt for kildesortering og avfallshåndtering, og benytter 100% fornybare energikilder.

For å øke selskapets gjenbruk og redusere kassering fra hovedlageret i Sverige, har HellermannTyton AB som mål om å kassere mindre enn 1% av andel av lagerverdi. Resultatet for 2025 var 0,67%.

## 4. Produkt

### 4.1 Bærekraftsmål

HellermannTyton skal drive innovasjon av bærekraftige produkter og fremme miljøvennlige alternativer i henhold til kundens behov. Foretakets hovedmål under fokusområdet produkt er følgende:

- Mestres bærekraftige materialer og produkter
- Utnytte alternativer med lavere miljøpåvirkning
- Integre mer bærekraftige og innovative materialer
- Sørge for miljøvennlig dokumentasjon på selskapets produkter
- Redusere miljøpåvirkningen av forpakningen på tvers av selskapets forsyningstjenester



### 4.2 Forebyggende prosedyrer

HellermannTyton fokuserer på bærekraftig produktutvikling i tråd med globale og lokale klimamål. Source ble lansert i HellermannTyton AS i 2024. Source er selskapets produktsortiment av mer klimavennlige produkter med fokus på bærekraftige materialer, gjenbruk, resirkulering og avfallsreduering.

For å kunne levere bærekraftige løsninger, jobber HellermannTyton med å analysere livssyklusen på selskapets produkter og hvordan disse påvirker miljøet (LCA / PCF / EPD).

HellermannTyton ser blant annet på muligheten for vektredusering, minimere logistikk-kjeder og benytte resirkulerbare materialer med lavere CO<sub>2</sub>-avtrykk.

HellermannTyton jobber med å kartlegge energikildene på selskapets fabrikker for å bli mer bærekraftig. I tillegg jobber foretaket med å fremstille mer bærekraftig emballasje på HellermannTytons produkter. Selskapet benytter 3D-teknologi som fungerer utelukkende i bioba-sert materiale for å blant annet kunne jobbe med innovasjon på en mer bærekraftig måte. For å redusere CO<sub>2</sub>-utslippet under produksjonen, benyttes blant annet nye løsninger for å redusere plastforbruket, i tillegg til at flere maskiner som hydrauliske maskiner blir erstattet med elektriske maskiner.

## 4.3 Resultater og tiltak

Strips av post-industrielt resirkulert materiale ble lansert i 2025 som en del av selskapets klimavennlige produktsortiment, Source. Båndene består av materialrester fra produksjonsprosesser og bidrar med å redusere ca. 76% CO<sub>2</sub> under produksjon, sammenlignet med standard plast råmateriale. Selskapet har også planlagt flere lanseringer av Source produkter i 2026.

HellermannTyton har i løpet av 2025 utviklet EPD-dokumentasjon på de fleste høyvolumsartiklene, og har utarbeidet en roadmap for 2026 med ytterligere EPD-dokumentasjoner. EPD-dokumentasjonene er tilgjengelig på selskapets hjemmeside, i EFO-databasen og i elektrogrossistenes webshop.

## 5. Styreform

### 5.1 Bærekraftsmål

HellermannTyton streber etter å være en god administrert og etisk virksomhet, og være en pålitelig og etisk forretningspartner. Selskapets hovedmål under fokusområdet styreform er følgende:

- Sikre transparente, etiske og bærekraftige forsyningskjeder
- Drive en solid og trygg global virksomhet
- Opprettholde høy standard av ESG selskapsgjennomgang og åpenhet
- Kontinuerlig opplære ansatte om selskapets etiske retningslinjer
- Oppnå forbedringer i Ecovadis vurderinger



### 5.2 Etiske retningslinjer

HellermannTytons etiske retningslinjer om styreform og antikorrupsjon gjenspeiles i selskapets Code of Conduct og fremhever selskapets nulltoleranse for antikorrupsjon og interessekonflikter. Selskapets ansatte skal jobbe på en åpen og ærlig måte, konkurrere rettfærdig og ikke stole på ulovlig eller uetisk praksis. HellermannTyton 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 selskapets beslutninger
- 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 vedkommendes dømmekraft i utførelsen av offisielle oppgaver
- Foreta innbetalinger for å fremskynde prosesser, 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 selskapet å gjøre direkte
- Delta i returkommisjoner eller andre upassende handlinger med representanter for selskapets leverandører eller kunder

### 5.3 Antikorrupsjonspolicy

Alle relasjoner til selskapets leverandører og kunder skal være basert på utelukkende forretningsbeslutninger og rettfærdig handel. Den ansatte skal ikke godta eller gi noe 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

HellermannTyton drar nytte av rettfærdige, frie og åpne markeder, og jobber for rettfærdig og ærlig konkurranse. Konkurranselover eksisterer i de fleste land hvor HellermannTyton driver virksomhet. HellermannTyton konkurrerer strengt om fordelene ved selskapets produkter og tjenester, og gjør ingen forsøk på å begrense selskapets handel. HellermannTytons leverandører er verdsatte partnere, og forholdet til dem skal være preget av ærlighet og rettfærdighet. Leverandører velges ut fra kvalitet, service, teknologi, pris og at de deler selskapets etiske verdier.

HellermannTyton behandler selskapets leverandører rettfærdig ved:

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

## 5.4 Forebyggende prosedyrer

HellermannTyton går ikke inn i risikobransjen for korrupsjon. Ansatte kurses gjennom selskapets 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 selskapets 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. Ansatte i HellermannTyton AS er pliktet til å gjennomføre selskapets årlige Code of Conduct opplæring og har et mål om å oppnå minst 95% besvarelse.

## 5.5 Resultater og tiltak

Målet på minst 95% besvarelse av selskapets Code of Conduct opplæring ble oppnådd i 2025. HellermannTyton hadde ingen rapporterte tilfeller eller åpne saker om risikoer for korrupsjon i 2025.

## 6. Sammendrag

HellermannTyton AS sin bærekraftsrapport for regnskapsåret 2025 viser hvordan selskapet jobber med å redusere virksomhetens negative miljøpåvirkning, med fokus på bærekraftige løsninger, fornybare energikilder, mindre CO<sub>2</sub>-utslipp, samt å drive en etisk, likestilt og velorganisert virksomhet. HellermannTytons bærekraftstrategi samsvarer med flere av FNs bærekraftsmål og arbeidet vil fortsette i 2026 i samarbeid med selskapets eiere, ansatte, leverandører og kunder.



# HellermannTyton

## HellermannTyton AS

Nils Hansens vei 13

0667 Oslo

Tel.: +47 23 17 47 00

E-post: [firmapost@HellermannTyton.no](mailto:firmapost@HellermannTyton.no)

[www.HellermannTyton.no](http://www.HellermannTyton.no)