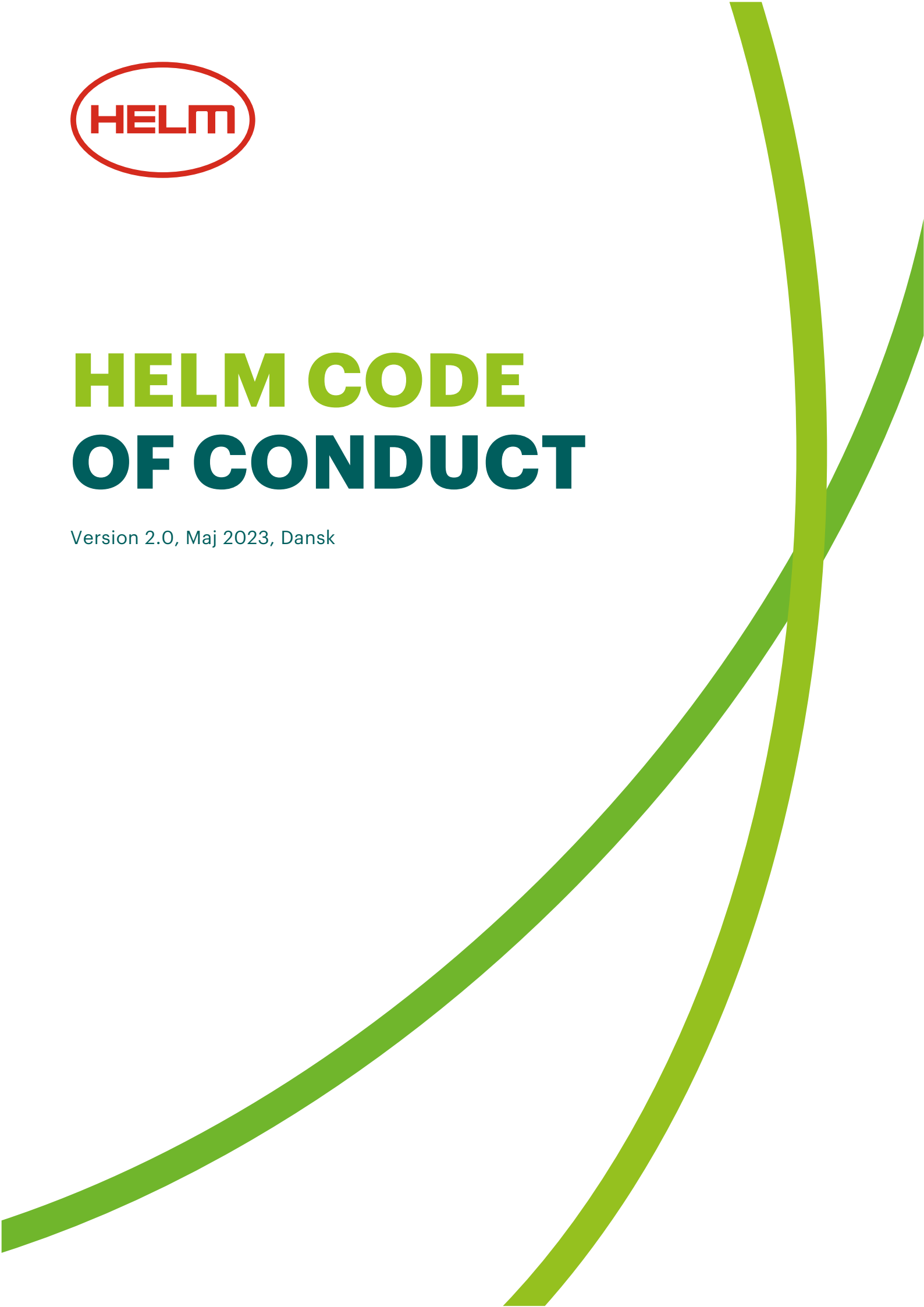




HELM CODE OF CONDUCT

Version 2.0, Maj 2023, Dansk



Indledning

Kære medarbejdere

HELMs succes er baseret på to søjler.

Den ene søjle er vores produkter og ydelser. Dem, der gør forretninger med os, oplever HELM som en pålidelig og kompetent partner. For at sikre os, at det vil fortsætte, udvikler vi os hele tiden på baggrund af vores erfaring.

Den anden søjle er compliance, dvs. overholdelse af love og forskrifter samt interne retningslinjer og regler. Vi har et fælles ansvar for at sikre, at alle kender reglerne og kan følge dem.

De regler, der er angivet i HELMs adfærdskodeks, har integritet, gensidig respekt og gennemskuelse som mål. Hvad betyder det så?

I forretningsmiljøet udviser vi **integritet**, når vi opfører os som hæderlige forretningsdrivende. Folk med integritet kan ikke blive beskyldt for at have slette hensigter, især ikke for at ville overtræde loven. Modsat risikerer alle, der mistænkes for ikke at agere med integritet, at miste sit gode omdømme. Hvis vi ikke overholder reglerne, er det også en risiko for vores virksomhed, og den er mindst lige så stor som retsforfølgning, bøder og erstatningskrav. Vi ønsker at beskytte og styrke vores gode omdømme. Det kan vi kun gøre, hvis alle hos HELM gør det rigtige.

At behandle vores medmennesker med respekt, både hos HELM og hos vores samarbejdspartnere, kunder og leverandører, er af høj værdi for os. Vi kommunikerer åbent og ærligt med hinanden og tager fælles ansvar for at skabe en atmosfære med **gensidig respekt**. Diskriminerende og nedværdigende adfærd tolereres ikke hos HELM.

Omhyggelig regnskabsførelse og fuld dokumentation af vores erhvervsmæssige aktiviteter sikrer **gennemskuelse**. Vi skaber også gennemskuelse ved at kommunikere åbent og ærligt med hinanden.

Integritet, respekt og gennemskuelse skaber **tillid**, og for at opnå et godt samarbejde har vi brug for tillidsfulde relationer: med de ansatte, med vores kunder og samarbejdspartnere, med myndigheder og statsinstitutioner. Tillid udgør grundlaget for varig **succes**.

Stephan Schnabel

Indhold

1	At tage ansvar	4
1.1	Anvendelsesområde	4
1.2	Compliance med gældende ret	4
1.3	Vigtigheden af compliance	4
1.4	Compliance med internationale standarder og menneskerettigheder.....	5
1.5	Håndtering af interessekonflikter	5
1.6	Beskyttelse af virksomhedens aktiver	5
2	Integritet i forretningsførelsen	6
2.1	Retfærdig konkurrence	6
2.2	Konkurrence og antitrustlovgivning.....	6
2.3	Forebyggelse af korrupsion.....	6
2.4	Donationer og sponsorering	7
2.5	Forebyggelse af hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme.....	7
2.6	Lovgivning for udenrigshandel	7
3	Finansielle processer	8
3.1	Regnskabsførelse og finansiel rapportering	8
3.2	Skatter og afgifter	8
4	Beskyttelse af data og oplysninger	9
4.1	It-sikkerhed	9
4.2	Beskyttelse af persondata.....	9
4.3	Knowhow og immaterielle rettigheder	9
4.4	Insiderviden	10
5	Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø	11
5.1	Retfærdige arbejdsvilkår	11
5.2	Mangfoldighed og princippet om ligebehandling	11
5.3	Forenelighed mellem arbejde og familieliv	11
6	Bæredygtighed, miljø, sundhed og sikkerhed	12
6.1	At tage ansvar.....	12
6.2	Beskyttelse af sundhed og arbejdssikkerhed.....	12
6.3	Sikkerhed på anlægget og i processen	12
6.4	Miljø- og klimabeskyttelse	12
6.5	Aktivt nød- og kriseberedskab.....	13
7	Spørgsmål og betænkeligheder	14
7.1	HELMs adfærdskodeks som en forpligtelse	14
7.2	Vi er her for dig!	14
7.3	Corporate Compliance.....	14
7.4	Whistleblowersystemet	14

1 AT TAGE ANSVAR

1.1 ANVENDELSESOMRÅDE

HELMs adfærdskodeks gælder for alle medarbejdere hos HELM AG og deres datterselskaber verden over – i det følgende benævnt HELM – samt alle joint ventures og besiddelser, hvor HELM har forvaltningsmyndighed. Dette omfatter administrerende direktører og bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af vores tilsynsorganer.

Såfremt en medarbejder ikke overholder gældende regler, kan det – afhængig af type og alvorsgrad og uanset stillingen i virksomheden – få arbejdsretlige konsekvenser, i individuelle sager op til og med afskedigelse, eller det kan føre til erstatningskrav. Lovgivningsmæssige og strafferetlige konsekvenser er også en mulighed.

1.2 COMPLIANCE MED GÆLDENDE RET

Hos HELM overholder vi alle gældende lokale, nationale og internationale love og forskrifter, uanset hvor i verden vi driver virksomhed.

Da vi er en tysk virksomhed, gælder tysk ret for HELM AG. Samtidig gælder de respektive nationale love i de lande, hvor vi driver forretning, også. Det betyder, at lovkrav i det pågældende land og tysk ret kan stride mod hinanden. I det enkelte tilfælde skal vi derfor undersøge nøjagtigt, hvilken ret der skal overholdes.

Hvis du er usikker på hvilke regler, der gælder, bedes du kontakte vores complianceafdeling.

I tvivlstilfælde afholder vi os fra at nå et mål for ikke at overtræde loven uanset hvilke direkte økonomiske konsekvenser, det måtte forårsage. Vi forventer det samme fra vores samarbejdspartnere.

Denne tilgang har til formål at beskytte og fremme HELMs omdømme og værdier og er en forudsætning for at sikre vores bæredygtige succes som virksomhed. Overtrædelse af eksisterende love og forskrifter kan medføre alvorlige konsekvenser for vores virksomhed, herunder domme, bøder og/eller skade på omdømmet.

1.3 VIGTIGHEDEN AF COMPLIANCE

I dit arbejde skal du træffe både små og store beslutninger hver dag. Men beslutningerne træffes ikke for dig personligt men på vegne af virksomheden.

Compliance giver beskyttelse

Hvis du ikke ved, hvad der kræves lovmæssigt, og træffer en beslutning ud fra din mavefornemmelse, er der en risiko for, at du træffer de forkerte beslutninger. For at forhindre sådanne fejltagelser har HELM udarbejdet regler for compliance. Disse omsætter love og andre regler til konkrete procedurer og hjælp til beslutningstagningen. Reglerne er til for at beskytte os. Men de beskytter dig også mod ubehagelige konsekvenser.

Compliance giver muligheder

Når mennesker arbejder åbent og tillidsfuldt sammen efter tydelige regler, er chancen for at udvikle innovative produkter og ydelser større. Og det fører til kvalitet. En virksomhed, hvor arbejdet udføres korrekt og i henhold til loven, er en attraktiv partner for kunder, leverandører og alle andre samarbejdspartnere. Høj kvalitet og et godt omdømme fører direkte til bedre markedsmuligheder.

Konkurrencen om nye medarbejdere har ændret sig. Som arbejdsgiver bliver det i stigende grad vigtigt at udskille sig positivt fra konkurrencen. Vedvarende etisk adfærd og en virksomheds gode omdømme spiller lige så vigtig en rolle som dens holdning til menneskerettigheder og beskyttelse af miljøet.

1.4 COMPLIANCE MED INTERNATIONALE STANDARDER OG Menneskerettigheder

For os er respekt for menneskerettighederne en principssag. Som en globalt aktiv virksomhed er vi forpligtet til at overholde følgende internationale og nationale standarder:

- Internationale grundlæggende menneskerettighedserklæringer
- de ti principper i FN's Global Compact
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder
- Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) arbejdsstandarder og sociale standarder
- princippet for socialt partnerskab

1.5 HÅNDTERING AF INTERESSEKONFLIKTER

Vi forventer, at vores medarbejdere under deres ansættelse i virksomheden udelukkende agerer i HELMs interesse. Deres egne private eller økonomiske interesser må ikke få indflydelse på eller gå ud over HELMs økonomiske interesser.

En sådan interessekonflikt findes, hvor handlinger eller private interesser kolliderer med vores virksomheds interesser, men også hvor det alene kan se sådan ud. Det er især tilfældet, hvor der er en personlig interesse i en af HELMs samarbejdspartnere eller konkurrenter, for eksempel via et personligt forhold, familieforbindelser eller endda ens egen bibeskæftigelse.

Oplys straks HELM om alle interessekonflikter.

1.6 BESKYTTELSE AF VIRKSOMHEDENS AKTIVER

Vi udviser den største omhu i håndteringen af virksomhedens ejendom, herunder alle materielle og immaterielle aktiver.

Virksomhedens materielle aktiver og ressourcer, herunder maskiner, køretøjer, udstyr, computere, inventar og kontorartikler, tjener vores virksomheds formål. Derfor må de også udelukkende bruges til at opnå disse mål. Det betyder, at det ikke er tilladt at bruge virksomhedens ejendom til private formål.

Vi bruger ikke kun økonomiske ressourcer men også alle andre virksomhedsaktiver på en sparsom og ansvarlig måde.

Vi beskytter også omhyggeligt vores immaterielle ejendom, dvs. vores virksomhedsrelevante viden. Vi er også yderst opmærksomme på at sikre, at vores image, som er et fundament for vores forretningsaktiviteter, ikke lider skade.

2 INTEGRITET I FORRETNINGSFØRELSEN

Vi gør vores for at opretholde HELMs gode omdømme verden over og for at opfylde de høje standarder, vi har sat for os selv. Dette omfatter fuld compliance med eksisterende love.

Love beskytter muligheden for, at vi kan deltage i fri og retfærdig konkurrence. De sikrer pålidelige betingelser, som er ens for alle. Hvor der ikke findes love, eller hvor de ofte tilsidesættes, vil de stærkeste styre loven. Hvis korruption og konkurrenceforvridning ikke bekæmpes resolut, vil de sprede sig og forværre forretningsmulighederne for virksomheder, der drives lovligt.

Vi driver udelukkende forretning med samarbejdspartnere, der overholder gældende ret.

2.1 RETFÆRDIG KONKURRENCE

Vores princip er at sikre retfærdig konkurrence på åbne og gennemskelige markeder, så vores kunder altid har adgang til et bredt udvalg af produkter og tjenester til rimelige markedspriser.

2.2 KONKURRENCE OG ANTITRUSTLOVGIVNING

Næsten alle lande har love og regler, der forbyder relationer og aftaler mellem konkurrenter, leverandører, distributører og forhandlere, der kan have en forvridende virkning på konkurrencen.

Vi efterlever og overholder reglerne for konkurrence og antitrustreglerne på de markeder, hvor HELM driver virksomhed.

Vi indgår ikke i nogen aftaler, der forvrider eller påvirker konkurrencen.

Følgende gælder: Det er ikke aftalens form, men dens indhold, der er vigtigt. Selv udveksling af oplysninger med konkurrenter kan udgøre en overtrædelse af konkurrencelovgivningen.

2.3 FOREBYGGELSE AF KORRUPTION

Vi er imod alle former for korruption og bestikkelse.

Vi hverken tilbyder eller modtager bestikkelse og er forpligtet til at sikre, at alle vores medarbejdere og repræsentanter, der agerer på vegne af HELM, også forhindrer bestikkelse.

At tilbyde eller modtage nogen form for goder med det formål at øve indflydelse på en person i den offentlige eller private sektor er forbudt.

For at have økonomisk succes opretholder vi kontakt med vores samarbejdspartnere og kunder. Til det formål kan du som medarbejder hos HELM i passende omfang invitere samarbejdspartnere og kunder til forretningsmiddage.

At give og modtage gaver, invitationer eller nogen form for erkendtligheder kan dog påvirke selvstændigheden i vores dømmekraft eller vores samarbejdspartneres dømmekraft. At give gaver er dog tilladt til reklameformål og som del af kundeloyalitetstiltag samt ved visse lejligheder (f.eks. fødselsdage, jubilæer osv.), hvis det er socialt passende. For at vurdere, hvorvidt det er passende, skal grænsen for værdien på den ene side bedømmes i henhold til almindelig forretningspraksis og på den anden side i henhold til den individuelle sags omstændigheder. Såfremt værdien overstiger grænsen for, hvad der er passende, skal du afholde dig fra at give eller modtage den.

2.4 DONATIONER OG SPONSORERING

Vi er bevidste om vores sociale ansvar.

Donationer understøtter velgørende aktiviteter.

Sponsorater anvendes med henblik på en varig positiv indvirkning på omdømmet og offentlighedens opfattelse af HELM og for at påvirke samfundet på en positiv måde.

Donationer og sponsorering er dog også bidrag til tredjeparter. For at undgå mistanke om korruption er det vigtigt at overholde visse regler.

2.5 FOREBYGGELSE AF HVIDVASKNING AF PENGE OG FINANSIERING AF TERRORISME

Vores virksomhed overholder sine juridiske forpligtelser til at bekæmpe hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme. Vi hverken deltager i eller muliggør eller tolererer aktiviteter, der relaterer sig til hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorisme.

For at beskytte vores omdømme og undgå strafferetligt ansvar kræves det af vores medarbejdere, at de omhyggeligt undersøger potentielle samarbejdspartnere og deres aktiviteter og straks melder eventuelle uoverensstemmelser, der kunne give anledning til mistanke om hvidvaskning af penge og/eller finansiering af terrorisme, til vores Global Compliance Officer.

2.6 LOVGIVNING FOR UDENRIGSHANDEL

Som en global virksomhed er HELM aktiv på tværs af grænserne.

Vores mål er at sikre, at vores produkter alene leveres til samarbejdspartnere, der besidder integritet, og alene anvendes til deres retmæssige formål.

Regler for handelskontrol er et yderst følsomt emne. Vi har hensigtsmæssige procedurer for at sikre, at transaktioner med tredjeparter overholder national og international lovgivning for handel, som regulerer import, eksport og indenrigshandel med varer, teknologi, ydelser og håndtering af visse produkter. Vi sørger også for, at disse transaktioner ikke overtræder økonomiske embargoer, handelsregler, krav til kontrol af import og eksport eller krav til at forhindre finansiering af terrorisme.

Alle vores medarbejdere, der arbejder med import, eksport og indenrigshandel med varer, teknologi, ydelser og håndtering af visse produkter, oplæres derfor løbende til at overholde relevante love og regler.

I den internationale varebevægelse overholder vi alle gældende toldbestemmelser.

3 FINANSIELLE PROCESSER

3.1 REGNSKABSFØRELSE OG FINANSIEL RAPPORTERING

Vi overholder alle lovkrav og skattelove og -regler for at sikre korrekt regnskabsførelse og finansiell rapportering.

Vi lægger stor vægt på at sikre, at vores bøger, regnskaber og dokumentation er sandfærdige, nøjagtige, fuldstændige og ajourførte i overensstemmelse med kravet om gennemsæuelighed.

HELM har etableret et internt kontrolsystem for at sikre, at alle oplysninger og angivelser samt relateret dokumentation overholder lovkrav.

3.2 SKATTER OG AFGIFTER

Vi overholder alle gældende skattelove og relevante lovkrav.

Vi er bevidste om vores sociale ansvar som en global virksomhed og behovet for passende offentlig finansiering. På baggrund af HELMs overskud er det derfor en selvfølge for os at give det juridisk foreskrevne bidrag til skatteindtægter på hjemmemarkedet og udenlandske markeder.

4 BESKYTTELSE AF DATA OG OPLYSNINGER

4.1 IT-SIKKERHED

Vi er ansvarlige for sikkerheden for vores medarbejdere og vores lokaliteter og faciliteter samt for at beskytte virksomhedens knowhow mod angreb fra tredjeparter. Til det formål anvendes de nyeste sikkerhedsstandarder, og hensigtsmæssige beskyttende foranstaltninger træffes på den baggrund.

Oplysninger og cybersikkerhed i særdeleshed prioriteres højt af HELM. For at sikre integriteten i vores data på en sikker måde er konstante tiltag til forbedring nødvendige for at beskytte dem.

Vi udvikler konstant vores evner til at forebygge, registrere og reagere på sikkerhedshændelser gennem forskellige tiltag og oplæringsprogrammer.

Vi fremmer opmærksomhed blandt vores medarbejdere verden over for at beskytte oplysninger og knowhow.

4.2 BESKYTTELSE AF PERSONDATA

Vi lægger vægt på at beskytte vores medarbejders og samarbejdspartneres persondata. Vi håndterer persondata i overensstemmelse med gældende databeskyttelsesregler.

Vi har ansvaret for at beskytte de persondata, der er blevet os betroet af vores samarbejdspartnere, kunder, medarbejdere eller andre tredjeparter. Vi behandler deres data med største omhu og følsomhed.

Grundprincipperne for datasikkerhed gælder:

Ingen databehandling uden et retsgrundlag: Persondata må alene indhentes, behandles og gemmes, hvis loven udtrykkeligt tillader det.

Formålsbegrænsning: Persondata må alene anvendes til det formål, som de oprindeligt blev indsamlet til.

Dataøkonomi og dataminimering: Kun den nøjagtige mængde data, der kræves til formålet, må indsamles og gemmes. Data, der ikke længere er nødvendige, skal straks slettes.

Gennemskuelighed og de registreredes rettigheder: Alle skal vide, hvilke af deres data, der er tilgængelige for hvem og til hvilket formål og på baggrund af hvilken ret, de anvendes. De registrerede skal i forvejen oplyses om, at deres data gemmes og behandles, og om deres tilknyttede rettigheder.

4.3 KNOWHOW OG IMMATERIELLE RETTIGHEDER

Vores viden og knowhow er værdifulde aktiver og udgør grundlaget for virksomhedens succes. Det er derfor vigtigt, at vi alle beskytter vores immaterielle rettigheder og opretholder fortrolighed.

Vi sørger for, at vi og vores serviceudbydere implementerer passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at forhindre uautoriseret adgang og videregivelse og for at beskytte dataenes tilgængelighed, troværdighed og pålidelighed. Vi bruger passende processer til at beskytte virksomhedsrelevante oplysninger mod misbrug, tab, ødelæggelse og manipulering.

Vi beskytter ikke bare vores egne virksomhedsoplysninger men også alle andre fortrolige oplysninger, som HELM er blevet betroet af samarbejdspartnere under vores forretningsaktiviteter.

4.4 INSIDERVERIDEN

Insiderveriden defineres som specifikke oplysninger om en virksomhed, som ikke er offentligt tilgængelige og som, hvis de bliver tilgængelige, i væsentlig grad kan påvirke aktiemarkedet eller markedsprisen for de værdipapirer, der udstedes af virksomheden. Dette skønnes at være tilfældet, hvis en fornuftig investor ville tage oplysningerne i betragtning ved en investeringsbeslutning.

Brug og videregivelse af insiderveriden er forbudt i henhold til loven.

Hvis du har insiderveriden vedrørende et andet børsnoteret selskab, for eksempel en samarbejdspartner eller en joint venture-partner, skal du overholde følgende forbud:

- Køb og salg af aktier i det relevante selskab, både for virksomhedens regning og for en tredjeparts regning, er forbudt.
- Det er forbudt at foreslå eller anbefale køb og salg af aktier i det relevante selskab til en tredjepart.
- Enhver uautoriseret videregivelse af insiderveriden om det relevante selskab til en tredjepart er forbudt.

5 ARBEJDSVILKÅR OG ARBEJDSMILJØ

5.1 RETFÆRDIGE ARBEJDSVILKÅR

Vi garanterer, at den løn, der betales til medarbejdere, som minimum svarer til det lovpligtige minimum eller den gældende branchespecifikke minimumsløn.

Hvis der ikke findes et lovpligtigt minimum eller en branchespecifik minimumsløn, vil vi sikre, at der udbetales retfærdige lønninger, der dækker basale behov og samtidig tager individuelle omstændigheder i betragtning.

Vi overholder gældende arbejdsregler på alle lokaliteter verden over.

5.2 MANGFOLDIGHED OG PRINCIPPET OM LIGEBEHANDLING

Som arbejdsgiver lægger HELM stor vægt på ligestilling, mangfoldighed og retfærdig og respektfuld behandling af hinanden.

Vi forventer derfor af vores medarbejdere, at de opfører sig derefter i alle former for forretningsmæssige aktiviteter.

Vi forfølger konsekvent målet om at levere arbejdspladser, der er fri for forskelsbehandling og chikane på baggrund af hudfarve, køn, alder, tro, fysiske og psykiske handicap, etnisk, national og social oprindelse, seksuel orientering og andre personlige egenskaber.

Vi respekterer andres rettigheder og landespecifikke og kulturelle forskelle i vores forretningsaktiviteter.

Vi fremmer og respekterer mangfoldighed. HELMs medarbejdere verden over respekterer deres medmennesker uden undtagelse.

5.3 FORENELIGHED MELLEML ARBEJDE OG FAMILIELIV

Som en familieejet virksomhed ønsker vi at bruge familievenlige aftaler for at hjælpe med at øge vores medarbejders tilfredshed og motivation og dermed også vores virksomheds præstation.

Vi stræber efter på den ene side at balancere virksomhedens økonomiske interesser og medarbejdernes interesser på den anden side.

6 BÆREDYGTIGHED, MILJØ, SUNDHED OG SIKKERHED

6.1 AT TAGE ANSVAR

Vi ønsker at bidrage til bæredygtig udvikling og varsom brug af ressourcer og er derfor med i det globale Responsible Care-program.

Responsible Care står for viljen til at stræbe efter løbende forbedring inden for områderne miljø, sikkerhed og sundhed, uafhængigt af lovkrav, og til offentligt og med jævne mellemrum at vise fremgangen. HELMs holdning til Responsible Care er bindende for alle forretningsenheder og serviceområder.

Vi har oprettet et omfattende forvaltningssystem inden for sundhed, sikkerhed og miljø, som anvendes af HELM på alle drifts- og produktionssteder verden over. Målet er at designe og drive vores processer, procedurer og produktionsfaciliteter på en så sikker måde, at der ikke opstår uacceptable risici for medarbejdere, andre eksterne arbejdere, miljøet eller nærmiljøet.

6.2 BESKYTTELSE AF SUNDHED OG ARBEJDSSIKKERHED

Vi sørger for et sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere ved at overholde relevante lovkrav, regler og firmapolitikker vedrørende arbejdssikkerhed og aktiv beskyttelse af sundhed.

Vi sikrer arbejdssikkerhed og beskyttelse af både den fysiske og mentale sundhed blandt vores medarbejdere og medarbejderne hos de leverandører, der arbejder under HELMs direkte tilsyn. Dette omfatter forebyggelse af arbejdsulykker og arbejdsbetingede sygdomme, vurdering af potentielle farer og omfattende risikostyring. Vi sikrer også, at vores medarbejdere kan arbejde sikkert og uden frygt og risikofrit kan rejse på internationale forretningsrejser.

I særdeleshed er vores ledere ansvarlige for at sikre, at passende forholdsregler og foranstaltninger for sikkerhed og sundhed er oprettet for at opfylde de relevante krav hos HELM.

Der skal gives særlig opmærksomhed til unge medarbejdere for at beskytte dem mod arbejde, der kan være skadeligt for deres sundhed og sikkerhed.

6.3 SIKKERHED PÅ ANLÆGGET OG I PROCESSEN

Sikkerhedsstyring og dens vedvarende udvikling er vigtige grundlag for vores globale virksomhedsansvar. Forebyggelse af ulykker og tilfælde under produktionsfaciliteternes drift og på transportruter, som kan skade mennesker og miljø, er en af vores højeste prioriteter.

Vores udstyr, produktionslinjer, processer og materialer er værdifulde aktiver. HELMs ansvar er at behandle dem forsigtigt og beskytte dem mod skade, forkert brug og misbrug.

6.4 MILJØ- OG KLIMABESKYTTELSE

For at tage hånd om bæredygtighed er beskyttelse af miljøet en central del af vores virksomhedsstrategi.

Vi lægger vægt på compliance med lokale miljøbeskyttelseslove samt internationale krav på tværs af vores lokaliteter. Vi arbejder med samarbejdspartnere for at sikre, at de også anerkender og tager deres ansvar for miljøet til sig.

Dette gælder for hele den industrielle fremstillingsproces samt for aktiviteter før, under og op til afsluttet transport, bortskaffelse og genbrug.

For at overholde miljømæssige standarder har vi implementeret systemer hos HELM, der sikrer sikkerhed via målbarhed og konstant tilsyn.

Vores medarbejdere har medansvar i alle deres aktiviteter, for eksempel til reducere af affald samt energi- og vandforbrug og drivhusgasemissioner.

Princippet om cirkulær økonomi er grundlag for vores handlinger fra design af produkterne gennem deres produktion og forlængelse af deres levetid til genbrug af materialer.

6.5 AKTIVT NØD- OG KRISEBEREDSKAB

HELMs fokus inden for krisehåndtering er på forebyggelse. Forebyggelse af ulykker og hændelser har vores største opmærksomhed og udtrykkes i tiltaget "Goal ZERO".

Ekstraordinære tilfælde registreres i HELMs system til indberetning af hændelser i henhold til en globalt gældende standardprocedure, som sikrer, at yderligere skridt til håndtering og effektiv informationsstyring igangsættes øjeblikkeligt.

Alle vores lokaliteter har processer på plads til at håndtere hændelser. Et system til håndtering af nødberedskab er i øjeblikket ved at blive oprettet i hele virksomheden.

7 SPØRGSMÅL OG BETÆNKELIGHEDER

7.1 HELMs ADFÆRDSKODEKS SOM EN FORPLIGTELSE

HELMs adfærdskodeks kombinerer gældende lovkrav og interne retningslinjer for virksomheden.

Medarbejderne er forpligtet til at overholde de principper, der er angivet her. Denne forpligtelse er baseret enten direkte på gældende ret eller på virksomhedens regler som en sekundær forpligtelse i henhold til ansættelseskontrakten.

Dette omfatter: I tilfælde af mistanke om eller reelle overtrædelser af vores adfærdskodeks, virksomhedspolitikker eller gældende ret kræves det af medarbejderne, at de italesætter anliggendet og iagttagelserne øjeblikkeligt.

Vi tilskynder medarbejderne til altid at tale frit og uden frygt, og vi sikrer, at whistleblowere beskyttes mod negative situationer. Alle tips behandles altid fortroligt.

7.2 VI ER HER FOR DIG!

Følgende kanaler er tilgængelige for medarbejdere og tredjeparter, hvor de kan få afklaring vedrørende adfærdskodekset eller melde potentielle forseelser:

- Den nærmeste foresatte
- Alle andre ledere

Hos HELM er alle ledere personligt ansvarlige for at skabe et miljø, hvor der til enhver tid kan tales åbent om spørgsmål, betænkeligheder og uvisheder.

- HR-afdelingen og tillidsrepræsentanter
- Intern kontrol

7.3 CORPORATE COMPLIANCE

Corporate Compliance har udgivet HELMs adfærdskodeks og de tilknyttede retningslinjer. De giver råd til alle HELMs funktioner og aktiviteter vedrørende oprettelse af procedurer, der overholder lovgivningen, og gennemfører den pågældende oplæring.

Alle medarbejdere kan når som helst kontakte Corporate Compliance vedrørende spørgsmål og oplysninger om potentielle overtrædelser.

Vi er nemmest at få fat på via følgende e-mailadresse: compliance@helmag.com

Eller i åbningstiden på følgende telefonnummer: +49 40 2375 1111

7.4 WHISTLEBLOWERSYSTEMET

Et såkaldt whistleblowersystem er i øjeblikket ved at blive oprettet hos HELM. Det er et beskyttet it-miljø. Medarbejdere, men også udenforstående, som ønsker at melde en potentiel overtrædelse, kan tilgå systemet gennem forskellige kanaler og afgive en rapport der, for eksempel via internettet eller via et gratis telefonopkald på deres nationale sprog. Skulle det ønskes, kan disse meldinger også gives anonymt. Flere oplysninger om systemet og dets implementering på de forskellige lokaliteter vil blive slået op på HELMs intranet.