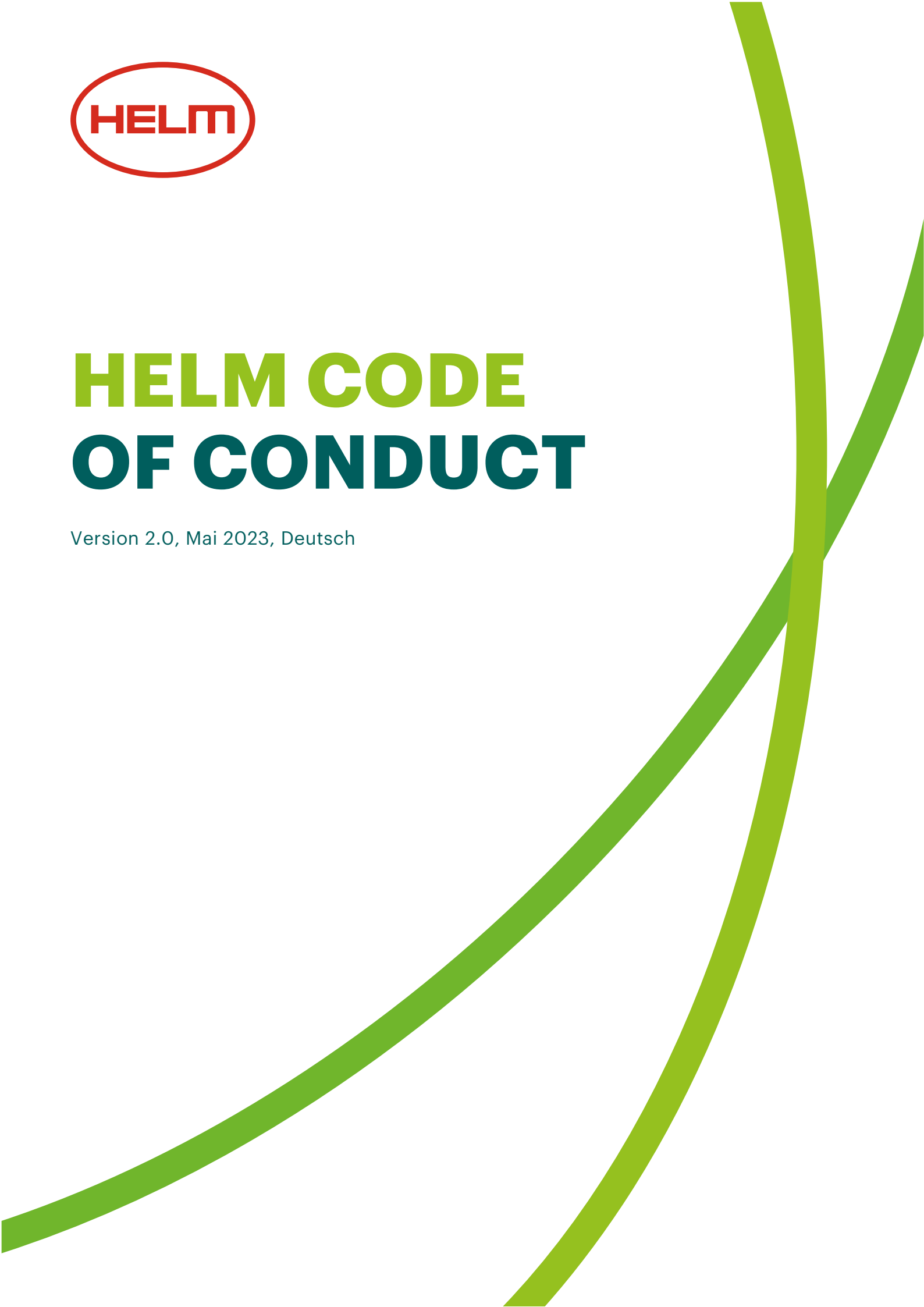




# HELM CODE OF CONDUCT

Version 2.0, Mai 2023, Deutsch



# Präambel

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

den Erfolg von HELM tragen zwei Säulen.

Eine Säule sind unsere Produkte und Services. Wer mit uns Geschäfte macht, erlebt HELM als zuverlässigen und kompetenten Partner. Und damit das auch so bleibt, entwickeln wir uns auf der Basis unserer Erfahrung ständig weiter.

Die zweite tragende Säule ist Compliance, also die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen sowie von internen Vorgaben und Regelungen. Dafür, dass jeder die Regeln kennt und befolgen kann, sind wir gemeinsam verantwortlich.

Die Regeln, die in diesem HELM Code of Conduct festgelegt werden, zielen auf Integrität, gegenseitigen Respekt und Transparenz. Was genau ist damit gemeint?

Im Geschäftsumfeld beweisen wir **Integrität**, wenn wir uns wie ehrbare Kaufleute verhalten. Integren Personen kann man keine bösen Absichten nachsagen, vor allem keine Gesetzesverstöße. Wer dagegen in den Verdacht gerät, sich nicht integer zu verhalten, riskiert seinen guten Ruf. Das ist eine Gefahr für unser Geschäft, die mindestens so groß ist wie Klagen, Strafen oder Schadenersatzforderungen, wenn wir tatsächlich gegen Regeln verstoßen. Wir wollen unseren guten Ruf sichern und festigen. Und das geht nur, wenn jeder bei HELM das Richtige tut.

Ein respektvoller Umgang mit unseren Mitmenschen, sowohl innerhalb von HELM als auch mit Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten, stellt ein hohes Gut für uns dar. Wir kommunizieren offen und ehrlich miteinander und sind gemeinsam dafür verantwortlich, eine Atmosphäre des **gegenseitigen Respekts** zu schaffen. Diskriminierendes und herabwürdigendes Verhalten werden bei HELM nicht toleriert.

Sorgfältige Buchführung und eine vollständige Dokumentation aller Geschäftsvorgänge sorgen für **Transparenz**. Außerdem schaffen wir Transparenz, indem wir offen und ehrlich miteinander kommunizieren.

Aus Integrität, Respekt, Transparenz entsteht **Vertrauen**, und für gute Zusammenarbeit brauchen wir vertrauensvolle Beziehungen: innerhalb der Belegschaft, mit unseren Kunden und Geschäftspartnern, mit Behörden und staatlichen Institutionen. Vertrauen ist die Basis für unseren langfristigen **Erfolg**.

Stephan Schnabel

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Verantwortung übernehmen.....</b>	<b>4</b>
1.1	Geltungsbereich.....	4
1.2	Befolgung geltenden Rechts.....	4
1.3	Bedeutung von Compliance.....	4
1.4	Einhaltung internationaler Standards und Menschenrechte.....	5
1.5	Umgang mit Interessenkonflikten.....	5
1.6	Sicherung des Unternehmenseigentums.....	5
<b>2</b>	<b>Integres Geschäftsgebaren.....</b>	<b>7</b>
2.1	fairer Wettbewerb.....	7
2.2	Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	7
2.3	Verhinderung von Korruption.....	7
2.4	Spenden und Sponsoring.....	8
2.5	Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	8
2.6	Außenwirtschaftsrecht.....	8
<b>3</b>	<b>Finanzielle Prozesse.....</b>	<b>9</b>
3.1	Rechnungslegung und Finanzberichterstattung.....	9
3.2	Steuern und Abgaben.....	9
<b>4</b>	<b>Schutz von Daten und Informationen.....</b>	<b>10</b>
4.1	IT-Sicherheit.....	10
4.2	Schutz personenbezogener Daten.....	10
4.3	Knowhow und Geistiges Eigentum.....	10
4.4	Insiderinformationen.....	11
<b>5</b>	<b>Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld.....</b>	<b>12</b>
5.1	Faire Arbeitsbedingungen.....	12
5.2	Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung.....	12
5.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	12
<b>6</b>	<b>Nachhaltigkeit, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit.....</b>	<b>13</b>
6.1	Verantwortungsvolles Handeln.....	13
6.2	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.....	13
6.3	Anlagen- und prozesssicherheit.....	13
6.4	Umwelt- und Klimaschutz.....	14
6.5	aktive Notfall- und Krisenvorsorge.....	14
<b>7</b>	<b>Fragen &amp; Hinweise.....</b>	<b>15</b>
7.1	Der HELM Code of Conduct als Verpflichtung.....	15
7.2	Wir sind für SIE da!.....	15
7.3	Corporate Compliance.....	15
7.4	Hinweisgebersystem.....	15

# 1 VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

---

## 1.1 GELTUNGSBEREICH

Der HELM Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HELM AG und ihrer weltweiten Tochtergesellschaften – wir sprechen im Folgenden von HELM – sowie aller Joint Ventures und Beteiligungen, bei denen HELM die Managementhoheit besitzt. Das schließt Geschäftsführer und Vorstände sowie die Mitglieder unserer Aufsichtsgremien ein.

Hält sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nicht an die geltenden Regelungen, kann das – je nach Art und Schwere und unabhängig von der Position im Unternehmen – arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, im Einzelfall bis zur Kündigung, oder zu Schadenersatzforderungen führen. Ebenso sind ordnungs- und strafrechtliche Folgen möglich.

## 1.2 BEFOLGUNG GELTENDEN RECHTS

Wir befolgen bei HELM alle geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, wo auch immer wir weltweit geschäftlich tätig sind.

Für die HELM AG gilt deutsches Recht, weil wir eine deutsche Gesellschaft sind. Gleichzeitig gelten auch die jeweiligen nationalen Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Das bedeutet, dass rechtliche Vorgaben des jeweiligen Landes und deutsches Recht sich widersprechen können. Wir müssen also in jedem einzelnen Fall genau prüfen, welches Recht zu beachten ist.

Wenn Sie unsicher sind, welche Regelungen anzuwenden sind, wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung.

Im Zweifel verzichten wir auf das Erreichen eines Zieles, um nicht gegen Recht und Gesetz zu verstoßen, unabhängig von dadurch bedingten unmittelbaren wirtschaftlichen Nachteilen. Das Gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Dieses Vorgehen zahlt auf den Schutz und die Förderung der Reputation und der Werte von HELM ein und ist Voraussetzung für die Sicherstellung unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Verstöße gegen die bestehenden Gesetze und Vorschriften können für unser Unternehmen schwerwiegende Konsequenzen wie strafrechtliche Verurteilung, Strafzahlungen und/oder Reputationsschäden nach sich ziehen.

## 1.3 BEDEUTUNG VON COMPLIANCE

Sie stehen bei Ihrer Arbeit täglich vor kleineren und größeren Entscheidungen. Aber Sie entscheiden nicht für sich persönlich, sondern im Namen des Unternehmens.

### Compliance bietet Schutz

Wenn Sie nicht wissen, was gesetzlich vorgeschrieben ist, und nach Ihrem Gefühl entscheiden, ist es möglich, dass Sie falsche Entscheidungen treffen. Um solchen Irrtümern vorzubeugen, hat HELM Compliance-Regeln festgelegt. Darin sind Gesetze und andere Regelungen in konkrete Vorgehensweisen und Entscheidungshilfen umgesetzt. Diese Regeln schützen uns. Aber sie schützen auch Sie selbst vor unangenehmen Folgen.

### Compliance bietet Chancen

Wo Menschen offen und vertrauensvoll nach klaren Regeln zusammenarbeiten, ist die Chance höher, innovative Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln. Und es dient der Qualität. Ein Unternehmen, in dem korrekt und rechtmäßig gearbeitet wird, ist für Kunden, Lieferanten und alle anderen Geschäftspartner ein attraktiver Partner. Hohe Qualität und ein guter Ruf führen direkt zu besseren Marktchancen.

Der Wettbewerb um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich verändert. Es wird zunehmend wichtig, sich als Arbeitgeber positiv gegenüber der Konkurrenz abzuheben. Dabei spielen kontinuierliches ethisches Verhalten und der gute Ruf eines Unternehmens eine ebenso große Rolle wie seine Position in Menschenrechts- und Umweltschutzfragen.

## 1.4 EINHALTUNG INTERNATIONALER STANDARDS UND MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Als weltweit agierendes Unternehmen verpflichten wir uns zur Einhaltung folgender internationaler und nationaler Standards:

- die internationale Charta der Menschenrechte
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- das Prinzip der Sozialpartnerschaft

## 1.5 UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie im Rahmen ihrer Beschäftigung im Unternehmen ausschließlich im Interesse von HELM handeln. Eigene private oder eigene wirtschaftliche Interessen dürfen die wirtschaftlichen Interessen von HELM nicht beeinflussen oder beeinträchtigen.

Ein solcher Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn Handlungen oder privaten Interessen in irgendeiner Weise mit den Interessen unseres Unternehmens kollidieren oder auch nur den Anschein erwecken können, dies zu tun. Das ist vor allem dann der Fall, wenn ein persönliches Interesse an einem Geschäftspartner oder Konkurrenten von HELM besteht, zum Beispiel über persönliche Beteiligung, verwandtschaftliche Beziehungen oder auch eine eigene Nebentätigkeit.

Legen Sie einen Interessenkonflikt unverzüglich HELM gegenüber offen.

## 1.6 SICHERUNG DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS

Im Umgang mit unserem Unternehmenseigentum einschließlich aller materiellen und immateriellen Vermögenswerte wenden wir größte Sorgfalt auf.

Materielle Vermögenswerte und Mittel des Unternehmens wie Maschinen, Fahrzeuge, Geräte, Computer, Warenbestände oder Büromaterial dienen unseren unternehmerischen Zielen. Deshalb dürfen sie auch ausschließlich dafür eingesetzt werden, diese Ziele zu erreichen. Das bedeutet, dass es nicht gestattet ist, Unternehmenseigentum privat zu nutzen.

Wir gehen nicht nur mit den finanziellen Mitteln, sondern auch mit allen anderen Unternehmensgütern sparsam und verantwortungsvoll um.

Ebenso schützen wir sorgfältig unser immaterielles Unternehmenseigentum, also unser unternehmensrelevantes Wissen. Außerdem achten wir mit größter Aufmerksamkeit

darauf, dass unser Markenimage als eine der Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit keinen Schaden nimmt.

## 2 INTEGRES GESCHÄFTSGEBAREN

---

Wir tragen unseren Teil dazu bei, den guten Ruf von HELM weltweit zu wahren und die hohen Standards, die wir uns gesetzt haben, zu erfüllen. Dazu gehört die unbedingte Einhaltung bestehender Gesetze.

Gesetze schützen die Möglichkeit, dass wir an einem freien und fairen Wettbewerb teilnehmen. Sie sorgen für verlässliche Bedingungen, die für alle gleich sind. Wo Gesetze fehlen oder regelmäßig missachtet werden, gilt das Recht des Stärkeren. Werden Korruption und Wettbewerbsverzerrung nicht entschieden bekämpft, breiten sie sich aus und verschlechtern für rechtmäßig wirtschaftende Unternehmen die Geschäftschancen.

Geschäftsaktivitäten unterhalten wir nur mit Geschäftspartnern, die sich an geltendes Recht halten.

### 2.1 FAIRER WETTBEWERB

Die Sicherstellung eines fairen Wettbewerbes auf offenen und transparenten Märkten ist unsere Maxime, so dass unsere Kunden jederzeit auf eine große Bandbreite an Produkten und Dienstleistungen zu fairen Marktpreisen zurückgreifen können.

### 2.2 WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

In nahezu allen Ländern gibt es Gesetze und Vorschriften, die Beziehungen oder Absprachen zwischen Wettbewerbern, Lieferanten, Distributoren oder Händlern untersagen, die sich wettbewerbsverzerrend auswirken könnten.

Die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen der Märkte, in denen HELM tätig ist, werden von uns beachtet und befolgt.

Wir treffen keine Absprachen, die den Wettbewerb verzerren oder beeinflussen.

Dabei gilt: Es kommt nicht auf die äußere Form der Absprache an, sondern auf ihren Inhalt. Schon der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern kann einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht darstellen.

### 2.3 VERHINDERUNG VON KORRUPTION

Wir lehnen jegliche Form von Korruption und Bestechung ab.

Wir bieten keine Bestechungszahlungen an oder nehmen diese entgegen und setzen uns dafür ein, dass auch all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vertreterinnen und Vertreter, die im Namen von HELM handeln, Bestechung verhindern.

Das Anbieten oder die Annahme eines Vorteils in jeglicher Form von Zuwendungen zum Zwecke der Einflussnahme an eine Person im öffentlichen oder privaten Sektor ist untersagt.

Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, pflegen wir den Kontakt zu unseren Geschäftspartnern und Kunden. Zu diesem Zweck dürfen Sie als HELM-Mitarbeiter oder -Mitarbeiterin Geschäftspartner und Kunden in einem angemessenen Umfang zu Geschäftsessen einladen.

Allerdings können das Geben und Empfangen von Geschenken, Einladungen oder jeglichen anderen Formen von Zuwendungen die Unabhängigkeit unseres Urteils oder das Urteil unserer Geschäftspartner beeinflussen. Die Gewährung von Geschenken ist jedoch zu Werbezwecken und im Rahmen von Kundenbindungsmaßnahmen sowie zu

bestimmten Gelegenheiten (z. B. Geburtstagen, Jubiläen etc.) zulässig, wenn sie sozial angemessen ist. Um die Angemessenheit zu beurteilen, gilt es, die Grenze des Wertes zum einen nach der Geschäftsüblichkeit, zum nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Überschreitet der Wert die Grenze der Angemessenheit, müssen Sie auf die Gewährung oder Annahme verzichten.

## 2.4 SPENDEN UND SPONSORING

Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung bewusst.

Mit Spenden wird gemeinnütziges Engagement gefördert.

Sponsoring-Aktivitäten werden dazu eingesetzt, um das Ansehen und die Wahrnehmung von HELM in der Öffentlichkeit nachhaltig positiv zu prägen sowie die Gesellschaft positiv zu beeinflussen.

Auch bei Spenden und Sponsoring handelt es sich aber um Zuwendungen an Dritte. Um jeden Verdacht der Korruption zu vermeiden, ist es wichtig, einige Regeln einzuhalten.

## 2.5 VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Unser Unternehmen kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nach. Weder beteiligen wir uns an Aktivitäten im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung noch ermöglichen oder tolerieren wir diese.

Zum Schutz unserer Reputation und Vermeidung jeglicher strafrechtlichen Haftung sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, potenzielle Geschäftspartner und ihre Aktivitäten sorgfältig zu prüfen und bei Unstimmigkeiten, die einen Geldwäsche- und / oder Terrorismusfinanzierungsverdacht begründen könnten, diese unverzüglich an den Global Compliance Officer zu melden.

## 2.6 AUßENWIRTSCHAFTSRECHT

Als weltweit agierendes Unternehmen ist HELM über Landesgrenzen hinweg aktiv.

Unser Ziel ist es, dass unsere Produkte nur an integre Geschäftspartner geliefert werden und nur für den rechtmäßigen Zweck eingesetzt werden.

Handelskontrollbestimmungen sind ein hochsensibles Thema. Wir stellen mit angemessenen Verfahren sicher, dass Geschäfte mit Dritten im Einklang mit nationalen und internationalen Handelskontrollgesetzen stehen, die den Import, Export oder Inlandshandel von Waren, Technologie, Dienstleistungen und den Umgang mit bestimmten Produkten regeln. Wir stellen außerdem sicher, dass diese Geschäfte nicht gegen Wirtschaftsembargos, Handelsbestimmungen, Vorgaben zu Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen oder Vorgaben zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung verstoßen.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Import, Export oder Inlandshandel von Waren, Technologie, Dienstleistungen und den Umgang mit bestimmten Produkten zu tun haben, werden daher kontinuierlich zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Regelungen geschult.

Im internationalen Warenverkehr halten wir alle geltenden zollrechtlichen Bestimmungen ein.



## 3 FINANZIELLE PROZESSE

---

### 3.1 RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

Wir halten alle gesetzlichen Bestimmungen sowie Steuergesetze und -vorschriften ein, um eine ordnungsmäßige Rechnungslegung und Finanzberichterstattung zu gewährleisten.

Wir legen höchsten Wert darauf, dass unsere Bücher, Aufzeichnungen und Dokumentationen wahrheitsgemäß, korrekt, vollständig und aktuell im Einklang mit dem Transparenzgebot stehen.

Innerhalb von HELM haben wir ein internes Kontrollsystem eingerichtet, das sicherstellt, dass alle Informationen und Angaben sowie die dazugehörigen Dokumentationen die gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

### 3.2 STEUERN UND ABGABEN

Wir halten alle geltenden Steuergesetze und entsprechende rechtliche Bestimmungen ein.

Wir sind uns der sozialen Verantwortung als globales Unternehmen sowie der Notwendigkeit einer angemessenen Staatsfinanzierung bewusst. Es ist für uns daher selbstverständlich, basierend auf den Gewinnen der HELM, den rechtlich vorgesehenen Beitrag zum Steueraufkommen im In- und Ausland zu erbringen.

## 4 SCHUTZ VON DATEN UND INFORMATIONEN

---

### 4.1 IT-SICHERHEIT

Wir tragen die Verantwortung für die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Standorte und Anlagen ebenso wie für den Schutz des Know-hows des Unternehmens vor Angriffen durch Dritte. Dazu werden die jeweils aktuellen Sicherheitsstandards herangezogen und darauf basierend angemessene Schutzmaßnahmen getroffen.

Insbesondere Informations- und Cybersicherheit haben bei HELM hohe Priorität. Um die Integrität unserer Daten zuverlässig sicherzustellen, sind stetige Verbesserungsmaßnahmen zu ihrem Schutz notwendig.

Mit verschiedenen Maßnahmen und Weiterbildungsprogrammen entwickeln wir unsere Fähigkeiten zur Prävention, Detektion und Reaktion auf Sicherheitsvorfälle stetig weiter.

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Schutz von Informationen und Know-how fördern wir weltweit.

### 4.2 SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Dem Schutz personenbezogener Daten unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner messen wir eine hohe Priorität zu. Personenbezogene Daten handhaben wir gemäß den jeweils geltenden Datenschutzbestimmungen.

Wir alle sind für den Schutz der uns von unseren Geschäftspartnern, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder sonstigen Dritten anvertrauten personenbezogenen Daten verantwortlich. Bei der Bearbeitung ihrer Daten gehen wir mit großer Umsicht und Sensibilität vor.

Es gelten die Grundprinzipien des Datenschutzes:

Keine Datenverarbeitung ohne Rechtsgrundlage: Persönliche Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und gespeichert werden, wenn es durch ein Gesetz ausdrücklich erlaubt ist.

Zweckbindung: Persönliche Daten dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den sie ursprünglich erhoben wurden.

Datensparsamkeit und Datenvermeidung: Es dürfen nur genau die Daten erhoben und gespeichert werden, die für den Zweck erforderlich sind. Daten, die nicht mehr benötigt werden, müssen umgehend gelöscht werden.

Transparenz und Betroffenenrechte: Jeder muss wissen, wem welche seiner Daten vorliegen und, zu welchem Zweck und auf Basis welchen Gesetzes sie verwendet werden. Betroffene müssen vorab über Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten und über ihre damit verbundenen Rechte informiert werden.

### 4.3 KNOWHOW UND GEISTIGES EIGENTUM

Unser Wissen und unser Know-how sind wertvolle Vermögenswerte und bilden die Basis für den Unternehmenserfolg. Deshalb ist es wichtig, dass wir alle unser geistiges Eigentum schützen und die Vertraulichkeit wahren.

Wir stellen sicher, dass wir und unsere Dienstleister angemessene technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen gegen unbefugten Zugriff und Weitergabe sowie zur Wahrung der Verfügbarkeit sowie der Vertrauenswürdigkeit und der

Zuverlässigkeit von Daten einsetzen. Durch entsprechende Prozesse schützen wir unternehmensrelevante Informationen vor Missbrauch, Verlust, Vernichtung und Manipulation.

Wir schützen aber nicht nur eigene Unternehmensinformationen, sondern auch alle anderweitigen vertraulichen Informationen, welche HELM im Rahmen unser Geschäftsaktivitäten von den Geschäftspartnern anvertraut wurden.

#### 4.4 INSIDERINFORMATIONEN

Unter Insiderinformationen versteht man konkrete Informationen über ein Unternehmen, die nicht öffentlich bekannt sind und die bei ihrem Bekanntwerden den Börsen- oder Marktpreis der vom Unternehmen ausgegebenen Wertpapiere erheblich beeinflussen können. Das gilt als gegeben, wenn ein verständiger Anleger die Information bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigen würde.

Die Nutzung und die Weitergabe von Insiderinformationen sind gesetzlich untersagt.

Wenn Sie über Insiderinformationen hinsichtlich eines anderen börsennotierten Unternehmens wie beispielsweise eines Geschäftspartners oder Joint-Venture-Partners verfügen, müssen sie folgende Verbote beachten:

- Kauf oder Verkauf von Aktien des entsprechenden Unternehmens sowohl auf eigene Rechnung als auch auf Rechnung eines Dritten sind verboten.
- Es ist verboten, einem Dritten den Kauf oder Verkauf von Aktien des entsprechenden Unternehmens vorzuschlagen oder zu empfehlen.
- Jede unbefugte Offenlegung von Insiderinformationen über das entsprechende Unternehmen einem Dritten gegenüber ist verboten.

## 5 ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSUMFELD

---

### 5.1 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir garantieren, dass die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlten Löhne mindestens dem gesetzlichen oder dem geltenden branchenspezifischen Mindestlohn entsprechen.

Wo es weder gesetzliche noch branchenspezifische Mindestlöhne gibt, wollen wir sicherstellen, dass gerechte Löhne gezahlt werden, die ausreichen, um die Grundbedürfnisse unter Berücksichtigung der individuellen Umstände zu decken.

Weltweit befolgen wir an jedem Standort die jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen.

### 5.2 VIELFALT UND DAS PRINZIP DER GLEICHBEHANDLUNG

Als Arbeitgeber legt HELM großen Wert auf Gleichberechtigung, Vielfalt sowie einen fairen und respektvollen Umgang miteinander.

Wir erwarten deshalb von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein entsprechendes Verhalten bei jeder Art von Geschäftstätigkeit.

Konsequent verfolgen wir das Ziel, Arbeitsplätze bereitzustellen, die frei sind von Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, religiöser Überzeugung, körperlicher oder geistiger Behinderung, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung oder sonstigen persönlichen Merkmalen.

Wir respektieren die Rechte anderer sowie die landesspezifischen als auch kulturellen Unterschiede im Rahmen unseres geschäftlichen Kontaktes.

Diese Vielfalt wird von uns gefördert und respektiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Unternehmenswelt von HELM respektieren ihre Mitmenschen ausnahmslos.

### 5.3 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Als Familienunternehmen wollen wir durch familienfreundliche Vereinbarungen dazu beitragen, die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens zu steigern.

Wir sind bestrebt, einen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens einerseits und den Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andererseits zu schaffen.

## 6 NACHHALTIGKEIT, UMWELT, SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

---

### 6.1 VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Wir wollen zu einer zukunftsverträglichen Entwicklung und einer schonenden Nutzung von Ressourcen beitragen und beteiligen uns deshalb an der weltweiten Initiative „Responsible Care“.

Responsible Care – verantwortungsvolles Handeln – steht für den Willen, unabhängig von gesetzlichen Vorgaben, nach einer ständigen Verbesserung in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit zu streben und diesen Fortschritt regelmäßig öffentlich aufzuzeigen. Die HELM-Position zu Responsible Care ist für alle Geschäftsbereiche und Servicebereiche verbindlich.

Wir haben ein umfassendes Management-System im Bereich Health, Safety and Environment aufgesetzt, das innerhalb von HELM an allen Betriebs- und Produktionsstätten weltweit zur Anwendung kommt. Zielsetzung ist es, unsere Prozesse, Verfahren und Produktionsanlagen so sicher zu gestalten und zu betreiben, dass keine unvermeidbaren Risiken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sonstige externe Beschäftigte, die Umwelt und die Nachbarschaft entstehen.

### 6.2 GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Wir stellen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein sicheres Arbeitsumfeld bereit, indem wir die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien bezüglich Arbeitssicherheit und aktiven Gesundheitsschutz erfüllen.

Wir sorgen für Arbeitssicherheit und den Schutz der sowohl physischen als auch psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Mitarbeitenden von Vertragspartnern, die unter direkter HELM-Aufsicht arbeiten. Das umfasst die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, die Beurteilung von Gefährdungspotenzialen und ein umfassendes Risikomanagement. Wir sorgen auch dafür, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und angstfrei arbeiten und ohne Risiko dienstlich international unterwegs sein können.

Insbesondere unsere Führungskräfte haben die Aufgabe sicherzustellen, dass angemessene Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen sowie Maßnahmen getroffen werden, um die entsprechenden Anforderungen innerhalb von HELM zu erfüllen.

Bei jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine besondere Aufmerksamkeit nötig, um sie vor Arbeit, die ihrer Gesundheit oder Sicherheit schaden kann, zu schützen.

### 6.3 ANLAGEN- UND PROZESSSICHERHEIT

Das Sicherheitsmanagement und dessen stetige Weiterentwicklung sind wichtige Grundlagen unserer weltweiten unternehmerischen Verantwortung. Die Verhinderung von Unfällen und Ereignissen beim Betrieb der Produktionsanlagen und auf den Transportwegen, bei denen Mensch und Umwelt zu Schaden kommen können, hat für uns höchste Priorität.

Unsere Anlagen, Produktionslinien, Verfahren und Materialien sind wertvolle Güter. Die Verantwortung von HELM ist es, diese sorgfältig zu behandeln und vor Beschädigung, unsachgemäßer Nutzung und Missbrauch zu schützen.

## 6.4 UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist der Schutz der Umwelt ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Wir legen Wert auf die Einhaltung der lokalen Umweltschutzgesetze sowie der standortübergreifenden internationalen Vorgaben. Wir arbeiten mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um sicherzustellen, dass auch sie ihre Verantwortung für die Umwelt anerkennen und wahrnehmen.

Dies gilt für den gesamten industriellen Fertigungsprozess sowie für das operative Geschäft vor, während und bis zum Abschluss von Transport, Entsorgung und Recycling.

Zur Einhaltung der Umweltstandards haben wir innerhalb von HELM Systeme implementiert, die durch Messbarkeit und stetige Kontrolle die Sicherheit gewährleisten.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen in all ihren Aktivitäten Mitverantwortung, beispielsweise bei der Reduzierung von Abfällen sowie beim Energie- und Wasserverbrauch und dem Ausstoß von Treibhausgasen.

Das Prinzip der Kreislaufwirtschaft ist dabei vom Design der Produkte über deren Produktion und die Verlängerung ihrer Lebensdauer bis zur stofflichen Wiederverwertung die Basis unseres Handelns.

## 6.5 AKTIVE NOTFALL- UND KRISENVORSORGE

Der Schwerpunkt von HELM im Bereich Notfallmanagement liegt auf der Prävention. Die Vermeidung von Unfällen und Ereignissen hat unsere höchste Aufmerksamkeit und wird in der Initiative „Goal ZERO“ zum Ausdruck gebracht.

Außergewöhnliche Ereignisse werden nach einem weltweit geltenden Standardverfahren im HELM Incident Reporting System erfasst, wodurch sichergestellt wird, dass unverzüglich weitere Schritte zur Bewältigung sowie eine wirksame Informationssteuerung in die Wege geleitet werden.

Unsere Standorte verfügen jeweils über Prozesse zur Bewältigung von Ereignissen. Ein übergeordnetes Emergency Response Management befindet sich im Aufbau.

## 7 FRAGEN & HINWEISE

---

### 7.1 DER HELM CODE OF CONDUCT ALS VERPFLICHTUNG

Der HELM Code of Conduct vereint geltende gesetzliche Regelungen und interne Unternehmensrichtlinien.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die hier aufgeführten Grundsätze einzuhalten, Diese Pflicht ergibt sich entweder unmittelbar aus geltenden Gesetzen oder aus betrieblichen Regelungen als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

Dazu gehört auch: Bei vermutlichen oder tatsächlichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, gegen Unternehmensrichtlinien oder gegen geltendes Recht sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet, Bedenken oder Beobachtungen zeitnah anzusprechen.

Wir ermutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich stets frei und ohne Angst zu äußern, und sorgen dafür, dass Hinweisgeber vor Nachteilen geschützt sind. Alle Hinweise werden immer vertraulich behandelt.

### 7.2 WIR SIND FÜR SIE DA!

Um Fragen in Bezug auf den Verhaltenskodex zu klären oder mögliches Fehlverhalten mitzuteilen, stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – ebenso wie Dritten – folgende Wege offen:

- Die oder der unmittelbare Vorgesetzte
- Jede andere Führungskraft  
Jede Führungskraft ist bei HELM persönlich dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem man Fragen, Bedenken und Unsicherheiten jederzeit offen ansprechen kann.
- Die Personalabteilung und Vertrauensleute
- Die Interne Revision

### 7.3 CORPORATE COMPLIANCE

Corporate Compliance ist Herausgeberin des HELM Code of Conduct und der dazugehörigen Richtlinien. Sie berät alle Funktionen und Geschäfte von HELM bei der Festlegung rechtssicherer Abläufe und führt entsprechende Trainings durch.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit mit Fragen und Hinweisen zu möglichen Verstößen an Corporate Compliance wenden.

Sie erreichen uns am besten unter folgender E-Mail-Adresse: [compliance@helmag.com](mailto:compliance@helmag.com)

Oder während der Bürozeiten unter folgender Telefonnummer: +49 40 2375 1111

### 7.4 HINWEISGEBERSYSTEM

Derzeit wird bei HELM ein sogenanntes Hinweisgebersystem eingerichtet. Dabei handelt es sich um eine geschützte IT-Umgebung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Außenstehende, die einen möglichen Verstoß melden wollen, können das System auf verschiedenen Kanälen erreichen und dort eine Meldung abgeben, zum Beispiel über das Internet oder über einen kostenlosen Telefonanruf in ihrer Landessprache. Diese Hinweise können auf Wunsch auch anonym eingereicht werden.

Näheres zu dem System und zur Implementierung an den verschiedenen Standorten wird im HELM Intranet bekanntgegeben.