



CODE DE CONDUITE HELM

Version 2.0, Mai 2023, français

Préambule

Chers collaborateurs,

Le succès de HELM repose sur deux piliers.

Nos produits et services représentent notre premier pilier. Toutes les entreprises qui ont fait des affaires avec nous considèrent HELM comme un partenaire fiable et compétent. Et pour que cela perdure, nous continuons à nous développer en nous fondant sur notre expérience.

Le deuxième pilier est la Compliance, en d'autres termes, le respect des lois et des règlements ainsi que des dispositions et des réglementations internes. Ensemble, nous devons nous assurer que chacun connaisse les règles et puisse les respecter.

Les règles figurant dans le présent Code de Conduite HELM visent l'intégrité, le respect mutuel et la transparence. Qu'entendons-nous exactement par là ?

Dans l'environnement commercial, nous faisons preuve d'**intégrité** en étant des commerçants honnêtes. Pour les personnes intègres, aucune mauvaise intention n'est à prévoir, et notamment aucune infraction à la loi. En revanche, ceux qui sont soupçonnés de ne pas agir de manière intègre compromettent leur renommée. Cela représente une menace pour notre activité qui est au moins aussi importante que les plaintes, les amendes ou les demandes de réparation et intérêts si nous enfreignons effectivement les règles. Nous voulons préserver notre renommée et la faire perdurer. Et cela n'est possible que si chez HELM, chacun agit correctement.

Notre grand atout est d'agir de manière respectueuse avec nos collaborateurs, aussi bien au sein de HELM qu'avec nos partenaires commerciaux, clients et fournisseurs. Nous communiquons ouvertement et honnêtement mutuellement, et tous ensemble, nous avons pour responsabilité de créer une atmosphère de **respect mutuel**. Aucun comportement discriminant et rabaissant n'est toléré chez HELM.

La **transparence** est assurée grâce à une comptabilité soignée et une documentation complète de tous les processus commerciaux. En outre, nous générons de la transparence en communiquant mutuellement de manière ouverte et franche.

La **confiance** se crée grâce à l'intégrité, au respect et à la transparence, et pour assurer une bonne collaboration, nous avons besoin de relations de confiance : au sein du personnel, avec nos clients et partenaires commerciaux, avec les autorités et institutions étatiques. Notre **succès** sur le long terme repose sur la confiance.

Stephan Schnabel

Table des matières

1	Prendre des responsabilités.....	4
1.1	Domaine d'application	4
1.2	Respect des droits en vigueur	4
1.3	Signification de la Compliance	4
1.4	Respect des normes internationales et des droits de l'homme.....	5
1.5	Gestion des conflits d'intérêt.....	5
1.6	Sécurité de la propriété de l'entreprise.....	5
2	Conduite intègre des affaires	7
2.1	Une concurrence plus juste	7
2.2	Droit de la concurrence et des ententes.....	7
2.3	Prévenir la corruption	7
2.4	Dons et sponsors	8
2.5	Éviter le blanchiment d'argent et le financement d'actes terroristes	8
2.6	Droit du commerce extérieur	8
3	Processus financiers.....	9
3.1	Comptabilité et rapports financiers	9
3.2	Fiscalité et taxes	9
4	Protection des données et des informations.....	10
4.1	Sécurité IT	10
4.2	Protection des données à caractère personnel.....	10
4.3	Savoir-faire et propriété intellectuelle	10
4.4	Informations internes.....	11
5	Conditions de travail et environnement de travail	12
5.1	Des conditions de travail justes.....	12
5.2	Diversité et principe du traitement égalitaire	12
5.3	Concilier vie familiale et vie professionnelle.....	12
6	Durabilité, environnement, sécurité et santé	13
6.1	Agir de manière responsable.....	13
6.2	Protection de la santé et sécurité au travail	13
6.3	Sécurité des infrastructures et des processus	13
6.4	Protection du climat et de l'environnement.....	14
6.5	Prévention active des crises et des urgences.....	14
7	Questions & remarques.....	15
7.1	Le Code de conduite HELM comme obligation.....	15
7.2	Nous sommes là pour vous !.....	15
7.3	Corporate Compliance.....	15
7.4	Système de signalement des remarques.....	15

1 PRENDRE DES RESPONSABILITÉS

1.1 DOMAINE D'APPLICATION

Le Code de Conduite HELM s'applique à tous les collaborateurs de la HELM AG et leurs filiales dans le monde – nous parlons ci-après de HELM – ainsi que toutes les sociétés communes et autres sociétés dont HELM détient la gestion. Sont inclus les gérants et directeurs ainsi que les membres de notre organe de surveillance.

Si un collaborateur venait à ne pas respecter les réglementations en vigueur, cela – selon le type et le degré de l'infraction et du poste dans l'entreprise – peut avoir des conséquences en matière de droit du travail. Au cas par cas, cela peut conduire au licenciement ou à des demandes de réparation. En outre, des poursuites réglementaires et liées au droit pénal sont susceptibles d'être lancées.

1.2 RESPECT DES DROITS EN VIGUEUR

Chez HELM, nous suivons toutes les lois et dispositions locales, nationales et internationales où nous sommes actifs commercialement aussi dans le monde.

Concernant HELM AG, le droit allemand prévaut puisque nous sommes une société allemande. En parallèle, les lois nationales des pays respectifs dans lesquels nous sommes présents s'appliquent. Cela signifie que des dispositions juridiques du pays en question peuvent contredire le droit allemand. Ainsi, nous devons vérifier précisément quel est le droit applicable au cas par cas.

Si vous avez un doute sur les réglementations à appliquer, tournez-vous vers le département Compliance.

En cas de doute, nous renonçons à atteindre un objectif pour ne pas enfreindre le droit et les lois, indépendamment des inconvénients économiques directs qui en découlent. Nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux.

Pour mener à bien ce processus, la protection et la promotion de la réputation et des valeurs de HELM sont nécessaires et sont la condition sine qua non pour assurer le succès durable de notre entreprise. Des infractions contre les lois et dispositions existantes peuvent avoir des conséquences lourdes pour notre entreprise, impliquant par exemple un jugement pénal, des amendes et/ou une nuisance à la réputation.

1.3 SIGNIFICATION DE LA COMPLIANCE

En accomplissant votre travail quotidiennement, vous devez prendre des décisions d'importance moindre ou plus élevée. Seulement, vous ne décidez pas pour vous, mais au nom de l'entreprise.

La Compliance protège

Si vous ne savez pas ce qui est inscrit dans la loi et que vous suivez votre intuition pour prendre des décisions, vous pourriez prendre les mauvaises décisions. Afin de prévenir de telles erreurs, HELM a fixé des règles de Compliance. Dans ces règles, des lois et autres réglementations pour des instructions concrètes et des aides à la prise de décision sont mises en place. Ces règles nous protègent. Néanmoins, ces règles vous protègent aussi contre des conséquences désagréables.

La Compliance, synonyme de chances

Lorsque les collaborateurs travaillent ensemble de manière ouverte et fiable en respectant des règles claires, les chances de développer des produits ou services innovants sont plus élevées. Et cela sert la qualité. Une entreprise dans laquelle les salariés travaillent correctement et en respectant le droit est un partenaire attractif pour les clients, fournisseurs et tous les autres partenaires commerciaux. Une qualité élevée ainsi qu'une bonne réputation conduisent directement à de meilleures chances sur le marché.

La concurrence autour des nouveaux collaborateurs a changé. En tant qu'employeur, il devient de plus en plus important de se démarquer de la concurrence de manière positive. Le comportement éthique continu et la bonne réputation d'une entreprise jouent un rôle aussi important que sa position en matière de droits de l'homme et de protection de l'environnement.

1.4 RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES ET DES DROITS DE L'HOMME

Pour nous, le respect des droits de l'homme va de soi. En tant qu'entreprise agissant à l'international, nous sommes tenus de respecter les normes nationales et internationales suivantes :

- La Charte internationale des droits de l'homme
- Les 10 principes du UN Global Compact
- Les principes fondamentaux de l'OCDE pour des entreprises multinationales
- Les normes sociales et de travail de l'Organisation mondiale du travail (OMT)
- Le principe du partenariat social

1.5 GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊT

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent exclusivement dans les intérêts de HELM dans le cadre de leur emploi au sein de l'entreprise. Les intérêts privés ou économiques propres ne doivent pas influencer ou nuire aux intérêts économiques de HELM.

Un tel conflit d'intérêts survient lorsque des actions ou des intérêts privés peuvent, d'une manière ou d'une autre, entrer en conflit avec les intérêts de notre entreprise ou même donner l'impression de le faire. C'est notamment le cas lorsqu'un intérêt personnel existe envers un partenaire commercial ou concurrent de HELM, par exemple via une participation personnelle, des relations proches ou également une autre activité professionnelle.

Signalez immédiatement tout conflit d'intérêts à HELM.

1.6 SÉCURITÉ DE LA PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE

Nous prenons le plus grand soin des biens de notre entreprise, y compris de tous les biens matériels et immatériels.

Les biens matériels et outils de l'entreprise comme les machines, véhicules, appareils, ordinateurs, stocks de produits ou matériel de bureau servent aussi les objectifs de l'entreprise. C'est pourquoi ils ne peuvent être utilisés que pour atteindre ces objectifs. En d'autres termes, nous ne sommes pas équipés pour utiliser la propriété de l'entreprise de manière privée.

Nous utilisons non seulement les outils financiers, mais aussi tous les autres biens de l'entreprise de manière économe et responsable.

De même, nous protégeons soigneusement notre propriété immatérielle d'entreprise, c'est-à-dire nos connaissances pertinentes pour l'entreprise. De plus, nous portons une attention toute particulière à ce que notre image de marque en tant que fondement de notre activité ne prenne aucun dommage.

2 CONDUITE INTÈGRE DES AFFAIRES

Nous contribuons à préserver la notoriété de HELM à l'échelle mondiale et à respecter les normes élevées que nous nous sommes fixées. Sur ce point, nous incluons le respect total des lois existantes.

Les lois protègent la possibilité de prendre part à une concurrence libre et juste. Ces dernières veillent à des conditions fiables qui sont égales pour tous. Lorsqu'il y a absence de lois ou que celles-ci sont régulièrement non respectées, la loi du plus fort prévaut. Si elles ne sont pas combattues avec détermination, la corruption et la distorsion de la concurrence se propagent et réduisent les opportunités commerciales pour les entreprises qui opèrent en toute légalité.

Nous menons des activités commerciales exclusivement avec des partenaires commerciaux qui respectent le droit en vigueur.

2.1 UNE CONCURRENCE PLUS JUSTE

Assurer une concurrence loyale sur des marchés ouverts et transparents est notre maxime, de sorte que nos clients puissent accéder à tout moment à une large gamme de produits et de services à des prix de marché équitables.

2.2 DROIT DE LA CONCURRENCE ET DES ENTENTES

Dans pratiquement tous les pays, il existe des lois et des règlements qui interdisent les relations ou les accords entre concurrents, fournisseurs, distributeurs ou concessionnaires qui pourraient perturber la concurrence.

Nous suivons et respectons les dispositions du marché relatives au droit de la concurrence et des ententes dans lesquelles HELM est actif.

Nous ne prenons aucune décision qui n'aie à l'encontre de la concurrence ou puisse l'influencer.

Sur ce point, il prévaut que : la forme extérieure de la décision n'est pas importante, mais son contenu l'est. Le simple fait d'échanger des informations avec des concurrents peut constituer une infraction au droit de la concurrence.

2.3 PRÉVENIR LA CORRUPTION

Nous rejetons toute forme de corruption et de pots-de-vin.

Nous n'offrons ni ne recevons de pots-de-vin et nous nous engageons à ce que tous nos collaborateurs et représentants agissant au nom de HELM empêchent également la corruption.

Il est interdit d'offrir ou d'accepter un avantage sous toute forme d'envoi à des fins d'influence d'une personne dans le secteur public.

Pour réussir économiquement, nous soignons le contact avec nos partenaires commerciaux et clients. À cette fin, vous pouvez, en tant que collaborateur HELM, inviter des partenaires commerciaux et des clients à des repas d'affaires dans une mesure raisonnable.

Cependant, les dons et réceptions de cadeaux, invitations ou toute autre forme de gratification peut influencer l'indépendance de notre jugement ou le jugement de nos partenaires commerciaux. S'il est socialement accepté, le don de cadeaux est toutefois autorisé à des fins publicitaires et dans le cadre de mesures de fidélisation de la

clientèle, ainsi qu'à certaines occasions (p.ex. anniversaires, jubilés, etc.). Pour juger du caractère raisonnable, il convient d'évaluer d'une part la limite de la valeur en fonction des usages commerciaux et d'autre part en fonction des circonstances du cas d'espèce. Si la valeur dépasse la limite de l'adaptabilité, vous devez renoncer au don ou à l'acceptation.

2.4 DONS ET SPONSORS

Nous sommes conscients de notre responsabilité sociale.

Les dons permettent un engagement à but non lucratif.

Les activités de sponsoring sont utilisées pour marquer positivement et durablement l'image et la perception de HELM auprès du public ainsi que pour exercer une influence positive sur la société.

Aussi concernant les dons et sponsors, il est question d'envois à des tiers. Afin d'éviter tout soupçon de corruption, il est important de se conformer à quelques règles.

2.5 ÉVITER LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT D'ACTES TERRORISTES

Notre entreprise suit ses obligations légales dans le but de combattre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Nous ne participons, ne permettons ni ne tolérons les activités en lien avec le blanchiment d'argent et le financement d'actes terroristes.

Pour protéger notre réputation et éviter toute responsabilité en matière pénale, nos collaborateurs sont tenus de vérifier minutieusement les activités des partenaires commerciaux potentiels et leurs activités à eux. En cas d'incohérences susceptibles d'entraîner un soupçon de blanchiment d'argent et / ou de financement d'actes terroristes, de les signaler immédiatement au Global Compliance Officer.

2.6 DROIT DU COMMERCE EXTÉRIEUR

En tant qu'entreprise agissant à l'international, HELM est opérationnelle au-delà des frontières.

Notre objectif consiste à livrer nos produits uniquement à des partenaires commerciaux intègres et uniquement à des fins légales.

Les dispositions relatives au contrôle du commerce est un sujet on ne peut plus délicat. Nous nous assurons, par des procédures appropriées, que les transactions avec des tiers sont conformes aux lois nationales et internationales sur le contrôle du commerce qui régissent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de biens, de technologies, de services et la gestion de certains produits. En outre, nous nous assurons que ces affaires n'enfreignent pas les embargos économiques, les réglementations commerciales, les exigences en matière de contrôle des importations et des exportations ou les exigences en matière de prévention du financement des actes terroristes.

Tous nos collaborateurs impliqués dans l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, de technologies, de services et dans la gestion de certains produits sont donc formés en permanence au respect des lois et réglementations correspondantes.

Dans le cadre de la circulation de marchandises internationale, nous nous conformons aux dispositions relatives à la douane en vigueur.

3 PROCESSUS FINANCIERS

3.1 COMPTABILITÉ ET RAPPORTS FINANCIERS

Nous nous conformons à toutes les dispositions légales, ainsi qu'aux lois et réglementations fiscales, afin de garantir la régularité de la comptabilité et des rapports financiers.

Nous attachons la plus grande importance à ce que nos livres, registres et documentations soient authentiques, exacts, complets et à jour, conformément au principe de transparence.

Au sein de HELM, nous avons mis en place un système de contrôle interne qui garantit que toutes les informations et données ainsi que la documentation de l'entreprise répondent aux exigences légales.

3.2 FISCALITÉ ET TAXES

Nous respectons chaque loi relative à la fiscalité et les dispositions légales correspondantes en vigueur.

Nous avons conscience de notre responsabilité sociale en tant qu'entreprise internationale, sans oublier la nécessité d'un financement public adéquat. Pour nous, il va de soi qu'en nous fondant sur les bénéfices de HELM, nous apportons la contribution prévue par la loi aux recettes fiscales nationales et étrangères.

4 PROTECTION DES DONNÉES ET DES INFORMATIONS

4.1 SÉCURITÉ IT

Nous assumons la responsabilité en termes de sécurité de nos collaborateurs ainsi que nos lieux et établissements, sans négliger la protection du savoir-faire de l'entreprise des attaques par des tiers. Sur ce point, les normes de sécurité actuelles sont utilisées et des mesures de protection appropriées sont prises sur cette base.

Notamment la sécurité relative aux informations et à la cybersécurité sont pour HELM de la plus haute importance. Afin de garantir de manière fiable l'intégrité de nos données, les mesures d'amélioration constantes sont indispensables à leur protection.

Nous développons constamment nos capacités de prévention, de détection et de réaction aux incidents de sécurité par le biais de différentes mesures et de programmes de formation continue.

Nous promovons la sensibilisation de nos collaborateurs en matière de protection d'informations et de savoir-faire dans le monde.

4.2 PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

La protection des données à caractère personnel de nos collaborateurs et partenaires commerciaux ont pour nous la plus haute priorité. Nous manipulons les données à caractère personnel conformément aux dispositions de protection des données en vigueur.

Nous sommes tous responsables de la protection des données personnelles qui nous sont confiées par nos partenaires commerciaux, nos clients, nos collaborateurs ou d'autres tiers. Nous faisons preuve d'une grande prudence et d'une grande sensibilité dans le traitement de leurs données.

Les principes fondamentaux de la protection des données prévalent :

Aucun traitement des données sans fondement juridique : Les données à caractère personnel ne peuvent être révélées, traitées et enregistrées que si l'autorisation est exprimée via une loi.

Affectation à un but précis : Les données à caractère personnel ne peuvent être utilisées que pour l'objectif pour lequel elles ont été originellement révélées.

Économie des données et évitement des données : Seules les données nécessaires à l'accomplissement de l'objectif doivent être divulguées et enregistrées. Les données qui ne sont plus nécessaires doivent immédiatement être supprimées.

Transparence et droits des personnes concernées : Chacun doit savoir qui détient quelles données le concernant et dans quel but et sur la base de quelle loi elles sont utilisées. Les personnes concernées doivent au préalable être informées sur l'enregistrement et le traitement de leurs données et sur leurs droits qui y sont liés.

4.3 SAVOIR-FAIRE ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nos connaissances et notre savoir-faire sont des valeurs précieuses et fondent la base du succès de l'entreprise. C'est pourquoi il est crucial que nous protégeons tous la propriété intellectuelle et que nous préservions la confiance.

Nous veillons à ce que nos prestataires de services et nous-mêmes mettions en œuvre des mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées pour empêcher

tout accès et toute divulgation non autorisés et afin de garantir la disponibilité, la fiabilité et l'intégrité des données. Par le biais de processus appropriés, nous protégeons les informations importantes pour l'entreprise contre l'abus, la perte, la destruction et la manipulation.

Nous ne protégeons pas seulement les informations propres à l'entreprise, mais aussi toutes les informations confidentielles autres confiées à HELM par ses partenaires commerciaux dans le cadre de nos activités commerciales.

4.4 INFORMATIONS INTERNES

Par le concept d'informations internes, il est entendu que des informations concrètes sur une entreprise qui ne sont pas connues du public et qui, si elles sont rendues publiques, peuvent avoir une influence considérable sur le cours boursier ou le prix du marché des titres émis par l'entreprise. Cette condition est considérée comme remplie lorsqu'un investisseur avisé tiendrait compte de ces informations pour prendre sa décision d'investissement.

L'utilisation et la transmission d'informations internes sont interdites par la loi.

Si vous détenez des informations internes concernant une autre société cotée en bourse, comme un partenaire commercial ou un partenaire de coentreprise, vous devez respecter les interdictions suivantes :

- L'achat ou la vente d'actions de l'entreprise en question ainsi que sur son propre compte et le compte d'un tiers sont prohibés.
- Il est interdit de proposer ou de recommander à un tiers l'achat ou la vente d'actions de l'entreprise en question.
- Toute divulgation non autorisée d'informations internes sur l'entreprise en question vis-à-vis d'un tiers est interdite.

5 CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

5.1 DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES

Nous garantissons que les salaires versés aux collaborateurs correspondent au moins au salaire minimum légal ou en vigueur selon le secteur.

Lorsqu'aucune spécification légale ni spécification sur le secteur n'existe sur les salaires minimums, nous voulons nous assurer que des salaires justes soient versés, qui suffisent à couvrir les besoins essentiels tout en tenant compte des conditions de chacun.

Nous respectons la législation du travail en vigueur sur chaque site aux quatre coins du monde.

5.2 DIVERSITÉ ET PRINCIPE DU TRAITEMENT ÉGALITAIRE

En tant qu'employeur, HELM attache une grande importance à l'égalité des droits, à la diversité ainsi qu'à des relations équitables et respectueuses.

Ainsi, nous attendons des collaborateurs qu'ils agissent correctement pour chaque type d'activité commerciale.

Nous poursuivons systématiquement l'objectif de fournir des emplois exempts de toute discrimination et de tout harcèlement fondés sur la couleur de peau, le sexe, l'âge, les convictions religieuses, le handicap physique ou mental, l'origine ethnique, nationale ou sociale, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle.

Nous respectons les droits des autres ainsi que les différences nationales et culturelles dans le cadre de nos contacts commerciaux.

Nous promovons et respectons cette diversité. Les collaborateurs du monde de l'entreprise HELM respectent leurs collègues sans exception à la règle.

5.3 CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Dans notre rôle d'entreprise familiale, par des accords favorables à la famille, nous voulons contribuer à augmenter la satisfaction et la motivation de nos collaborateurs et, par conséquent, la performance de notre entreprise.

Nous aspirons à créer un équilibre entre d'une part, les intérêts économiques de l'entreprise, et d'autre part les intérêts de nos collaborateurs.

6 DURABILITÉ, ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET SANTÉ

6.1 AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE

Nous voulons contribuer à un développement compatible avec l'avenir et à une utilisation respectueuse des ressources et c'est la raison pour laquelle nous participons à l'initiative mondiale « Responsible Care ».

« Responsible Care » – action responsable – représente la volonté de rechercher une amélioration constante dans les domaines de l'environnement, de la sécurité et de la santé, indépendamment des exigences légales, et de montrer régulièrement ces progrès au public. La position HELM sur le « Responsible Care » est obligatoire pour tous les domaines commerciaux et de service.

Nous avons mis en place un système de gestion complet dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement, qui est appliqué au sein de HELM sur tous les sites d'exploitation et de production dans le monde. L'objectif consiste à concevoir et à exploiter nos processus, procédures et installations de production de manière suffisamment sûre pour éviter tout risque inacceptable pour les collaborateurs, les autres employés externes, l'environnement et le voisinage.

6.2 PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nous fournissons à nos collaborateurs un environnement de travail sûr en respectant les dispositions légales, les prescriptions ou les directives d'entreprise correspondantes en matière de sécurité au travail et de protection active de la santé.

Nous veillons à la sécurité au travail et à la protection de la santé tant physique que psychique de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que des collaborateurs et collaboratrices des partenaires contractuels qui travaillent sous la surveillance directe de HELM. Cela comprend la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'évaluation des risques potentiels et une gestion globale des risques. Nous veillons également à ce que nos collaborateurs puissent travailler en toute sécurité et sans crainte et se déplacer sans risque à l'international dans le cadre de leurs fonctions.

Nos cadres dirigeants, en particulier, ont pour mission de veiller à ce que des mesures et des dispositions appropriées en matière de santé et de sécurité soient prises pour répondre aux exigences correspondantes au sein de HELM.

Dans le cas des jeunes collaborateurs, une attention particulière est nécessaire pour les protéger contre un travail qui pourrait compromettre leur santé ou leur sécurité.

6.3 SÉCURITÉ DES INFRASTRUCTURES ET DES PROCESSUS

La gestion de la sécurité et son développement constant sont des bases importantes de notre responsabilité d'entreprise à l'échelle internationale. La prévention des accidents et des incidents lors de l'exploitation des installations de production et sur les voies de transport, susceptibles de porter atteinte à l'homme et à l'environnement, est notre priorité absolue.

Nos installations, nos lignes de production, nos procédés et nos matériaux sont des biens précieux. HELM a pour tâche de les traiter avec soin et de les protéger contre tout dommage, toute utilisation inappropriée et tout abus.

6.4 PROTECTION DU CLIMAT ET DE L'ENVIRONNEMENT

En termes de durabilité, la protection de l'environnement fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise.

Nous accordons de l'importance au respect des lois sur l'environnement locales ainsi qu'aux dispositions internationales allant au-delà des frontières. Nous travaillons de concert avec nos partenaires commerciaux afin d'assurer qu'eux aussi reconnaissent et prennent en charge leur responsabilité envers l'environnement.

Cela vaut pour l'ensemble du processus industriel ainsi que les affaires opérationnelles avant, pendant et jusqu'à la fin du transport, de l'élimination et du recyclage.

Dans le but de respecter les normes environnementales, nous avons mis en place au sein de HELM des systèmes qui garantissent la sécurité grâce à la mesurabilité et au contrôle permanent.

Nos collaborateurs sont co-responsables de toutes leurs activités, par exemple en ce qui concerne la réduction des déchets ainsi que la consommation d'énergie et d'eau et les émissions de gaz à effet de serre.

Le principe de l'économie circulaire est à cet égard à la base de notre action, de la conception des produits à leur production et à l'allongement de leur durée de vie jusqu'au recyclage des matériaux.

6.5 PRÉVENTION ACTIVE DES CRISES ET DES URGENCES

L'élément principal de HELM en termes de gestion des urgences est la prévention. La prévention des accidents et des incidents fait l'objet de notre plus grande attention et se traduit par l'initiative « Goal ZERO ».

Les incidents extraordinaires sont enregistrés dans le système HELM de déclaration des incidents selon une procédure standard applicable dans le monde entier, ce qui garantit la mise en place immédiate de nouvelles mesures de gestion et d'un contrôle efficace des informations.

Nos sièges disposent chacun de processus de gestion des incidents. Une gestion des réponses d'urgence supérieure est actuellement en construction.

7 QUESTIONS & REMARQUES

7.1 LE CODE DE CONDUITE HELM COMME OBLIGATION

Le Code de Conduite HELM réunit les réglementations légales en vigueur et les directives internes de l'entreprise.

Les collaborateurs sont tenus de respecter les principes énoncés ici. Cette obligation découle soit directement des lois en vigueur, soit des réglementations de l'entreprise en tant qu'obligation accessoire du contrat de travail.

Sont inclus également les points suivants : en cas de violation présumée ou avérée de notre Code de conduite, des politiques de l'entreprise ou de la législation en vigueur, les collaborateurs sont tenus de faire part de leurs préoccupations ou de leurs observations en temps utile.

Nous encourageons les collaborateurs à s'exprimer de manière constante sans avoir peur et nous veillons à ce que les personnes signalant une remarque soient protégés des inconvénients. Toutes les remarques seront traitées de manière confidentielle.

7.2 NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !

Pour clarifier les questions relatives au Code de conduite ou pour signaler un éventuel comportement fautif, les collaborateurs – ainsi que les tiers – disposent des moyens suivants :

- Responsables hiérarchiques présents dans l'immédiat
- Tout autre cadre dirigeant

Chez HELM, chaque cadre dirigeant est responsable personnellement de créer un environnement au sein duquel il est possible de poser des questions, d'exprimer ses pensées et incertitudes de manière ouverte.

- Le département des ressources humaines et personnes de confiance
- La révision interne

7.3 CORPORATE COMPLIANCE

La Corporate Compliance est la créatrice du Code de conduite HELM et des directives figurant dans le présent Code. Cette dernière conseille toutes les fonctions et les affaires de HELM dans la définition de procédures juridiquement sûres et organise des formations correspondantes.

Tous les collaborateurs peuvent s'adresser à tout moment à la Corporate Compliance pour poser des questions et signaler de potentielles infractions.

Vous pouvez nous joindre idéalement via l'adresse mail suivante : compliance@helmag.com

Ou de nous joindre aux horaires de bureau au numéro de téléphone suivant : +49 40 2375 1111

7.4 SYSTÈME DE SIGNALEMENT DES REMARQUES

Actuellement chez HELM, un système de signalement des remarques est établi. Il s'agit d'un environnement protégé par l'espace IT. Les collaborateurs, mais aussi les personnes extérieures souhaitant signaler une infraction potentielle peuvent joindre le

système via différents canaux et y laisser leur signalement, par exemple via Internet ou via un appel téléphonique gratuit dans la langue de leur pays. Ces remarques peuvent être soumises de manière anonyme si vous le souhaitez. De plus amples informations sur le système et sa mise en œuvre sur les différents sites seront publiées sur l'intranet HELM.