



HELM CODE OF CONDUCT

Version 2.0 | 2023年5月 | 日本語

はじめに

従業員の皆さん、

HELM の成功は二つの柱で支えられています。

一つは当社の製品とサービスです。HELM とお取引のある方々は、HELM が信頼できる有能なパートナーであることを実感しています。そして、確実にその状態が続くように、当社は経験に基づいて常に開発を続けています。

2つ目の柱はコンプライアンス、すなわち法令や社内ガイドライン、そしてルールの遵守です。当社は全員がルールを理解し、それを守ることができるように共同で責任を負います。

この HELM 行動規範に定められた規則は、誠実さ、相互尊重、そして透明性を目的としています。これは正確には何を意味するのでしょうか？

ビジネス環境では、当社は名誉あるビジネスマンのように振る舞うことで誠実さを示します。誠実な人たちは、悪意、特に法律違反で非難されることはありません。一方で、誠実に行動していないと疑われる人は、良い評判を危険にさらすことになります。これは当社のビジネスにとって、規則を破った場合の訴訟や罰金、損害賠償請求と少なくとも同じくらい大きな危険です。当社は良い評判を守り、強化したいと思っています。そして、HELM の全員が正しい行動をとった場合にのみ、それが可能になります。

HELM 社内だけでなく、ビジネス パートナー、お客様、サプライヤーの間でも、当社の仲間を尊重することは、当社にとって高い価値観です。当社はお互いにオープンかつ正直にコミュニケーションすることで、互いに尊重し合う雰囲気を作り出すことに共同責任を負います。HELM では、差別的および軽蔑的な振る舞いは容認されません。

すべての商取引を周到に会計処理し、完全に文書化することで、透明性を確保します。また、当社はお互いにオープンかつ正直にコミュニケーションをとることで透明性を生み出しています。

誠実さ、尊重、透明性から信頼が生まれ、良い協力関係を築くためには、従業員同士、お客様やビジネス パートナー、当局や政府機関との信頼関係が必要です。信頼は当社の長期的な成功の基盤です。

Stephan Schnabel

コンテンツ

1	責任を追う	4
1.1	適用範囲	4
1.2	適用法の順守	4
1.3	コンプライアンスの重要性.....	5
1.4	国際基準と人権の順守.....	5
1.5	利益相反への対応	6
1.6	会社資産の保護	6
2	業務上の行動規範	7
2.1	公正な競争	7
2.2	競争法および独占禁止法.....	7
2.3	汚職の防止	7
2.4	寄付と賛助	8
2.5	マネーロンダリングとテロ資金供与の禁止.....	8
2.6	国際貿易法	9
3	財務プロセス	10
3.1	会計報告および財務報告.....	10
3.2	税金と課税額	10
4	データおよび情報の保護	11
4.1	ITセキュリティ	11
4.2	個人データの保護	11
4.3	ノウハウと知的財産.....	12
4.4	インサイダー情報	12
5	労働条件と労働環境	13
5.1	公正な労働条件	13
5.2	多様性と均待遇の原則.....	13
5.3	仕事と家庭生活の両立.....	13
6	持続可能性、環境、健康、そして安全	14
6.1	責任を追う	14
6.2	健康保護と労働の安全性.....	14
6.3	プラントとプロセスの安全性.....	14
6.4	環境および気候保護.....	15
6.5	緊急事態と危機への積極的な備え.....	15
7	質問および懸念事項	16
7.1	義務としての HELM 行動規範	16
7.2	私たちは皆さんのためにここにいます！	16
7.3	Corporate Compliance	16
7.4	内部告発制度	17

1 責任を追う

1.1 適用範囲

HELM 行動規範は、HELM AG および世界各地の子会社 (以下、HELM といいます) のすべての従業員、および HELM が管理権限を有するすべての合併事業および参画者に適用されます。これには常務取締役、取締役会役員、監督機関のメンバーが含まれます。

従業員が適用される規制に従わない場合、その種類と重大性に応じて、また社内での地位にかかわらず、労働法上、解雇を含む個別的な結果を招いたり、損害賠償請求につながったりする可能性があります。規制や刑事上の影響を受ける可能性もあります。

1.2 適用法の順守

HELM では、世界各地で事業を展開するにあたり、適用されるすべての地域、国、および国際的な法律と規制を順守しています。

HELM AG はドイツ企業であるため、ドイツの法律が適用されます。同時に、当社が事業を展開する国のそれぞれの国内法も適用されます。これは、各国の法的要件とドイツの法律が互いに矛盾する可能性があることを意味します。そのため、個別の事例ごとにどの法律が順守されるべきかを正確に確認する必要があります。

どの規制が適用されるか不明な場合は、コンプライアンス部門にお問い合わせください。

疑わしい場合には、それが引き起こす可能性がある直接的な経済的不利益に関わらず、法律に違反することがないように目標の達成を控えます。当社はビジネスパートナーにも同じことを期待しています。

このアプローチは、HELM の評判と価値を保護および促進するのに役立ち、企業の持続的な成功を確保するための前提条件です。既存の法律や規制に違反すると刑事上の有罪判決、罰金、風評被害など、当社に重大な結果が生じる可能性があります。

1.3 コンプライアンスの重要性

仕事では、毎日小さな決断から大きな決断まで迫られます。ただし、個人で決めるのではなく、会社を代表して決めるのです。

コンプライアンスが保護をもたらします

法的に何が義務付けられているかを知らずに、直感に従って決めてしまうと、間違った判断を下す可能性があります。このようなミスを防ぐために、HELM ではコンプライアンス規則を設けています。これらは、法律やその他の規制を、具体的な手順や意思決定の手助けに変えるものです。これらの規則が当社を守ります。不快な結果からあなたを守ってくれます。

コンプライアンスがチャンスをもたらします

人々が明確なルールに従ってオープンに、また信頼して協力すれば、革新的な製品やサービスが開発される可能性が高くなります。そして、それがクオリティをもたらしてくれます。仕事が適正に、合法的に行われる会社は、お客様、サプライヤー、その他すべてのビジネスパートナーにとって魅力的なパートナーです。高品質と高い評判は、より良い市場機会に直接つながります。

新入社員の獲得競争は変化しました。雇用主として競争相手から積極的に目立つことがますます重要になってきています。継続的な倫理的行動と企業の高い評判は、人権や環境保護問題に対する立場と同様に重要な役割を果たします。

1.4 国際基準と人権の順守

人権の尊重は当社にとって原則的な問題です。グローバルに活動する企業として、当社は次の国際基準および国内基準を順守するよう取り組んでいます：

- 国際人権章典
- 国連グローバル コンパクトの 10 原則
- 多国籍企業に関する OECD ガイドライン
- 国際労働機関 (ILO) の労働基準および社会基準
- 社会的パートナーシップの原則

1.5 利益相反への対応

当社では、従業員が雇用期間中、HELM の利益のみを考えて行動することを期待していません。従業員自身の私的または経済的利益が、HELM の経済的利益に影響を与えたり、損なったりしてはなりません。

このような利益相反は、行動または私的な利益が当社の利益と何らかの形で衝突する場合、または単にそのように見える場合にも存在します。これは、個人的な関与、家族関係、さらには自分自身の二次雇用などを通じて、HELM のビジネスパートナーまたは競合他社に個人的な利害関係がある場合に特に当てはまります。

利益相反があれば直ちに HELM に開示してください。

1.6 会社資産の保護

当社は、すべての有形および無形の資産を含む企業財産の取り扱いには細心の注意を払います。

機械、車両、設備、コンピュータ、在庫、事務用品などの会社の重要な資産や資源は、事業目的に役立っています。したがって、これらの目的を達成するためにのみ使用します。これは、会社の財産を私的目的で使用することは許されていないことを意味します。

当社は金融資源だけでなく、その他すべての企業資産を慎重かつ責任を持って使用します。

また、当社は無形の企業財産、つまり当社に関連する知識を周到に保護します。また、事業活動の基盤であるブランドイメージが損なわれることのないよう、細心の注意を払っています。

2 業務上の行動規範

当社は、HELM の世界的な高い評価を維持し、当社自身が設定した高い基準を達成するために、自らの役割を果たしています。これには、既存の法律の完全な順守が含まれます。

法律は、当社が自由で公正な競争に参加する可能性を保護しています。法律は、誰にとっても同じである信頼できる条件を保証します。法律が存在しない場合、または法律が定期的に無視される場合には、強者の法則が適用されてしまいます。汚職や競争のゆがみに断固として対峙しなければ、それらは蔓延し、合法的に事業を営む企業のビジネスチャンスを悪化させます。

当社は、適用される法律を順守するビジネスパートナーとのみ事業活動を行っています。

2.1 公正な競争

オープンで透明性の高い市場において公正な競争を確保することが当社のモットーであり、その結果、当社のお客様は常に適正な市場価格で幅広い製品とサービスを利用することができるのです。

2.2 競争法および独占禁止法

ほとんどすべての国には、競争に歪みを与えるような影響を及ぼしかねない競合他社、供給業者、流通業者、販売業者間の関係や協定を禁止する法律や規制があります。

当社は、HELM が事業を展開している市場の競争規制および独占禁止法を順守します。

当社は、競争を歪めたり影響を与えたりするいかなる契約も締結しません。

以下が該当します: 重要なのは契約の体裁ではなく、その内容です。競合他社との情報交換であっても、競争法違反となる可能性があります。

2.3 汚職の防止

当社はあらゆる形態の汚職と贈収賄に反対します。

当社は賄賂の授受を一切行わず、HELM を代表し行動するすべての従業員および代表者にも賄賂を防止するよう徹底しています。

公共部門または民間部門のいかなる人物にも影響を及ぼす目的で、謝礼という形で利益を提供したり受け取ったりすることは禁止されています。

経済的に成功するために、当社はビジネス パートナーやお客様とのつながりを維持します。この目的のため、HELM の従業員であるあなた方は、適切な範囲でビジネス パートナーや お客様を会食に招待することができます。

ただし、贈答品、招待状、またはその他の形式の謝礼の授受は、当社の判断の独立性またはビジネス パートナーの判断に影響を与える可能性があります。けれども、社会的に適切であれば、宣伝目的や顧客ロイヤルティ対策の一環として、また特定の機会（誕生日、記念日など）に贈答品を贈ることは認められます。適切性を評価するには、一方では慣習的な商習慣に従って、他方では個別のケースの状況に従って、価額の限度を判断する必要があります。その価額が妥当性の限度を超えている場合は、その付与や受領を控えなければなりません。

2.4 寄付と賛助

当社は社会的責任を自覚しています。

寄付は慈善活動をサポートするものです。

助活動は、HELM に対する社会的評価や認識に永続的なプラスの影響を与え、また社会にプラスの影響を与えるために活用されます。

ただし、寄付や賛助も第三者への寄付です。汚職の疑いを避けるためには、いくつかのルールを守ることが重要です。

2.5 マネーロンダリングとテロ資金供与の禁止

当社は、マネーロンダリングおよびテロ資金供与と対決するための法的義務を順守しています。当社は、マネーロンダリングおよびテロ資金供与に関連する活動に関与せず、またこれを容認も許容もしません。

当社の評判を守り、刑事責任を回避するために、当社の従業員は、潜在的なビジネス パートナーとその活動を周到に検討し、マネーロンダリングやテロ資金供与の疑いを生じさせるような矛盾があれば、遅滞なくグローバル コンプライアンス担当者に報告することが義務付けられています。

2.6 国際貿易法

HELM はグローバル企業として国境を越えて活動しています。

当社の目標は、当社の製品が誠実なビジネスパートナーにのみ供給され、その正当な目的にのみ使用されるようにすることです。

貿易管理規制は非常にデリケートな問題です。当社は、第三者との取引が、商品、技術、サービス、および特定の製品の輸入、輸出、または国内取引を規制する国内および国際的な貿易管理法を確実に順守するよう、適切な手続きを講じています。当社は、これらの取引が経済制裁、貿易規制、輸出入管理要件、テロ資金供与防止要件に違反していないことも保証します。

そのため、商品、技術、サービスの輸出入や国内取引、特定の製品の取り扱いに携わる当社の全従業員は、関連法規を順守するための研修を継続的に受けています。

商品の国際物流では、当社は適用されるすべての関税規則を順守します。

3 財務プロセス

3.1 会計報告および財務報告

当社は、適切な会計報告および財務報告を確実にを行うため、あらゆる法的要件および税法や規則を順守します。

当社は、透明性の要件に従い、帳簿、記録、文書が真実、正確、完全、かつ最新のものであることを保証することを最要視しています。

HELM では、すべての情報と開示、および関連文書が法的要件に準拠していることを保証するための内部管理システムを確立しています。

3.2 税金と課税額

当社は、適用されるすべての税法および関連する法的要件を順守します。

当社は、グローバル企業としての社会的責任と適切な公的融資の必要性を認識しています。したがって、HELM の利益に基づいて、国内外における税金に法律で定められた貢献をすることは当然のことです。

4 データおよび情報の保護

4.1 IT セキュリティ

当社は、従業員および事業所、現場、施設の安全、ならびに第三者による攻撃から当社のノウハウを保護する責任を負っています。そのため、最新のセキュリティ基準を適用し、それに基づいて適切な保護措置を講じています。

HELM では、特に情報セキュリティとサイバーセキュリティが最優先されています。データの完全性を確保するためには、データ保護のための不断の改善措置が必要です。

当社は、さまざまな対策や教習プログラムを通じて、セキュリティ インシデントの予防、検知、対応能力を常に開発しています。

当社は、情報とノウハウの保護に対する世界中の従業員の意識を高めています。

4.2 個人データの保護

当社は、従業員およびビジネス パートナーの個人データの保護を最優先事項としています。当社は、適用されるデータ保護規則に従って個人データを取り扱います。

当社は、ビジネス パートナー、お客様、従業員、その他の第三者から委託された個人データを保護する責任を負います。お客様のデータを処理する際には、細心の注意と気配りをもって行います。

次のデータ プライバシーの基本原則が適用されます：

法的根拠のないデータ処理は行わない：個人データは、法律により明示的に許可されている場合にのみ収集、処理、保存されます。

目的の制限：個人データは、当初収集された目的にのみ使用できます。

データ経済とデータ回避：目的に必要な正確なデータのみを収集および保存できます。不要になったデータはただちに削除する必要はありません。

透明性とデータ主体の権利：誰もが、自分のデータのどれが誰に、どのような目的で、どの法律に基づいて利用されているのかを知らなければなりません。データ主体には、データの保管と処理、および関連する権利について事前に通知されなければなりません。

4.3 ノウハウと知的財産

当社の知識とノウハウは貴重な資産であり、会社の成功の基盤となっています。したがって、当社全員が知的財産を保護し、機密性を保持することが重要です。

当社および当社のサービスプロバイダーは、不正アクセスおよび不正開示を防止し、データの可用性、信用性、および信頼性を保護するために、適切な技術的および組織的なセキュリティ対策を確実に実施します。当社は、適切なプロセスを用いて、会社に関連する情報を誤用、紛失、破壊、不正操作から保護します。

当社は、自社の企業情報のみならず、事業活動において取引先からHELMに委託されたすべての機密情報を保護します。

4.4 インサイダー情報

インサイダー情報とは、公に知られていない企業に関する特定の情報であり、それが知られると、株式交換や企業が発行する有価証券の市場価格に重大な影響を与える可能性がある情報であると定義されます。これは、合理的な投資家が投資決定を行う際にその情報を考慮する場合に該当するとみなされます。

インサイダー情報の使用および開示は法律で禁止されています。

ビジネス パートナーや 合併事業のパートナーなど、他の株式公開企業に関する内部 情報を入手した場合は、以下の禁止事項を順守しなければなりません：

- 関連企業の株式の売買は、自社の口座と第三者の口座の両方で禁止されています。
- 第三者に対して当該会社の株式の売買を提案、推奨することは禁止されています。
- 関連企業のインサイダー情報を無断で第三者に開示することは禁されています。

5 労働条件と労働環境

5.1 公正な労働条件

当社は、従業員に支払われる賃金または給与が、法定の最低賃金または該当する業界固有の最低賃金または給与と少なくとも等しいことを保証します。

法定の最低賃金や業界固有の最低賃金が存在しない場合、当社は、個別の状況を考慮しながら、基本的なニーズをカバーする公正な賃金または給与が支払われることを保証したい所存です。

当社は、世界中のあらゆる場所で適用される労働規則を順守します。

5.2 多様性と均待遇の原則

HELM は雇用主として、均等、多様性、そしてお互いの公正で敬意を持った待遇を非常に重視しています。

したがって当社は、従業員があらゆる種類の事業活動において相応に行動することを期待します。

当社は、肌の色、性別、年齢、宗教的信条、身体的・精神的障害、民族、国籍、社会的出自、性的指向、その他の個人的特徴に基づく差別やハラスメントのない職場を提供するという目標を一貫して追求しています。

当社は、ビジネス上の取引において、他者の権利および国や文化の違いを尊重します。

当社はこの多様性を促進し、尊重します。HELM の企業世界の従業員は、例外なく仲間を尊重します。

5.3 仕事と家庭生活の両立

当社は家族経営企業として、従業員の満足度とモチベーションを高め、ひいては会社の業績も向上させるために、家族向けの協定を利用したいと考えています。

当社は、一方では会社の経済的利益、他方では従業員の利益のバランスを取るよう努めています。

6 持続可能性、環境、健康、そして安全

6.1 責任を追う

社は持続可能な開発と資源の慎重な使用に貢献したいと考えており、グローバルなレスポンシブルケアの取組みに携わっています。

レスポンシブルケアとは、環境、安全、健康の分野において、法的要件とは無関係に継続的な改善に努め、その進捗状況を定期的に公に実証する意志を意味しています。レスポンシブルケアに関する HELM の立場は、すべての事業部門およびサービス分野に対して拘束力があります。

当社は健康、安全、環境の分野で包括的な管理システムを確立しており、これは世界中のすべての事業所および生産拠点での HELM で適用されています。その目的は、従業員、他の外部労働者、環境、近隣に対して許容できないリスクが生じないように、当社のプロセス、手順、生産施設を安全な方法で設計し、運営することです。

6.2 健康保護と労働の安全性

当社は、労働の安全性および積極的な健康保護に関する関連する法的要件、規制、または会社の方針を順守することにより、従業員に安全な労働環境を提供します。

当社は、当社の従業員および HELM 直轄の監督下で働く請負業者の従業員の労働安全および身体的、精神的健康の保護を保証します。これには、労働災害や疾病の予防、潜在的な危険の査定、包括的なリスク管理が含まれます。当社はまた、従業員が安全かつ安心して働くことができ、危険を冒すことなく国際的な出張ができるようにします。

特に、当社の管理職は、HELM の関連要件を満たすために、適切な安全衛生予防措置と対策が講じられていることを保証する責任を負います。

青少年従業員の健康や安全を損なう可能性のある仕事から彼らを守るためには、特別な配慮をする必要があります。

6.3 プラントとプロセスの安全性

安全管理とその継続的な発展は、当社のグローバルな企業責任の重要な基盤です。生産施設の操業中や輸送経路において、人や環境に危害を及ぼす可能性のある事故や事件を防止することは、当社にとって最優先事項です。

当社の設備、生産ライン、プロセス、資材は貴重な資産です。HELM の責任は、それらを注意深く扱い、損傷、不適切な使用、誤用から保護することです。

6.4 環境および気候保護

持続可能性の精神に基づき、環境保護は当社の企業戦略の不可欠な部分です。

当社は、現地の環境保護法および現場横断的な国際的要件の順守を重視しています。当社は、ビジネスパートナーと協力して、彼らも確実に環境に対する責任を認識し、受け入れるようにします。

このことは、工業製品の製造工程全体、および輸送前、輸送中、廃棄、リサイクル完了までの作業に適用されます。

環境基準に準拠するために、HELM 内に測定可能性と常時監視によって安全を確保するシステムを導入しました。

当社の従業員は、廃棄物、エネルギー、水の消費量、温室効果ガスの排出量の削減など、あらゆる活動において責任を共有します。

循環型経済の原則は、製品の設計から生産、耐用年数の延長、マテリアルリサイクルに至るまで、当社の行動の基盤となっています。

6.5 緊急事態と危機への積極的な備え

HELM の危機管理は予防に重点を置いています。事故や不慮の事態の防止は当社が最も重視しており、それは「Goal ZERO」（目標はゼロ）という取り組みに表れています。

例外的な事象は、世界的に適用される標準的な手続きに従って、HELM 事故報告システムに記録され、管理と効果的な情報管理のためのさらなる措置が遅滞なく開始されます。

当社の各サイトには、不慮の事態を管理するためのプロセスが記載されています。現在、全社的な緊急時対応管理システムを構築中です。

7 質問および懸念事項

7.1 義務としての HELM 行動規範

HELM 行動規範は、適用される法規と社内ガイドラインを組み合わせたものです。

従業員は、ここに記載されている原則に従う義務があります。この義務は、適用される法律から直接生じるか、雇用契約に基づく二次的な義務として会社の規定から生じます。

これには以下が含まれます。当社の行動規範、会社の方針、または適用法に対する違反の疑いまたは実際の違反が生じた場合、従業員は懸念や状況観察に速やかに対処する必要があります。

当社は、従業員が常に自由かつ恐れることなく発言することを奨励し、内部告発者が不利益から保護されることを保証します。すべての内部情報は常に秘密扱いとなります。

7.2 私たちは皆さんのためにここにいます！

従業員および第三者が行動規範に関する疑問点を明確にするため、または不正行為の可能性を報告するために、以下の手段を利用することができます：

- 直属の監督者
- その他の管理職

HELM では、疑問や懸念、不明な点をいつでもオープンに話し合える環境を作ることに、各管理職が個人的に責任を負っています。

- 人事部およびオンブズパーソン／職場委員
- 内部監査

7.3 CORPORATE COMPLIANCE

企業コンプライアンスは、HELM 行動規範および関連ガイドラインの発行者です。HELM のすべての部門および企業に対して、法令に準拠した手順の確立に関する助言を行い、それぞれの教習を実施します。

すべての従業員は、いつでも企業コンプライアンス部門に連絡して、違反の可能性に関する質問や情報を得ることができます。

次の電子メール アドレスにご連絡いただくのが最適です：

compliance@helmag.com

または、営業時間内に次の電話番号までご連絡ください。 +49 40 2375 1111

7.4 内部告発制度

現在、HELM ではいわゆる内部告発制度が設置されています。これは保護された IT 環境です。違反の可能性を報告したい従業員だけでなく社外の人も、インターネットや母国語での無料電話など、さまざまなチャネルを通じてシステムにアクセスし、そこに報告を提出できます。これらの通知は、必要に応じて匿名で送信することもできます。システムとそのさまざまなサイトでの導入については、HELMのイントラネットに掲載されます。