

VERHALTENSKODEX

VORWORT DES VORSTANDS

Als internationaler Konzern im Familienbesitz sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern* und Geschäftspartnern weltweit. Die SICK AG und ihre Konzernunternehmen (nachfolgend auch „SICK“, „wir“) halten sich an gesetzliche Vorgaben sowie an international anerkannte ethische Standards. Dabei engagiert sich SICK auch auf sozialer und kultureller Ebene zur Förderung eines nachhaltigen Miteinanders.

Der Erfolg von SICK basiert auf dem Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Wesentlich für die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens, für die Stabilität des Unternehmens und für weiteres Wachstum ist die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben, die sogenannte Compliance. SICK wirkt mit einem Compliance Management System auf die Einhaltung dieser Vorgaben hin.

Der Vorstand der SICK AG hat eine geeignete Struktur geschaffen, welche die Mitarbeiter umfassend informiert, sie vor Fehlverhalten schützt und gleichzeitig rechtskonformes Verhalten gewährleistet. Integres Handeln, das sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an ethischen Grundsätzen und hohen Standards orientiert, ist aber stets Aufgabe und Verantwortung der Mitarbeiter, insbesondere der Führungskräfte.

Dieser Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im geschäftlichen Umgang und gilt für alle Mitarbeiter von SICK. Er ist damit der konzernweit gültige Leitfaden für das richtige Verhalten im Berufsalltag.

Waldkirch, 1. Juli 2023

SICK AG

Dr. Mats Gökstorp
Vorsitzender des Vorstands

* Der Begriff Mitarbeiter wird ebenso wie andere Begriffe (z. B. Arbeitnehmer, Geschäftspartner oder Lieferanten) aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit für alle Geschlechter verwendet.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	2.5	FINANZUNTERLAGEN
1.1	KEINE ZWANGSARBEIT, KEINE KINDERARBEIT	2.6	AUSSENWIRTSCHAFTS- UND ZOLLVORSCHRIFTEN, GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND VERMEIDUNG VON TERRORISMUSFINANZIERUNG
1.2	VERMEIDUNG VON SCHÄDLICHEM RESSOURCENVERBRAUCH, KEINE WIDERRECHTLICHE LANDNAHME	2.7	DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT
1.3	RESPEKT FÜR ARBEITNEHMER, VERBOT DER DISKRIMINIERUNG	3.	UMWELTSCHUTZ
1.4	VEREINIGUNGS- UND KOALITIONSFREIHEIT, ANGEMESSENE VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN	4.	SICK LIEFERANTENKODEX
1.5	GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ	5.	ZWEIFELSFÄLLE UND HINWEISE AUF FEHLVERHALTEN
1.6	EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN	6.	UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX: JEDER EINZELNE TRÄGT VERANTWORTUNG
2.	GESCHÄFTSETHIK		
2.1	VERBOT VON KORRUPTION UND BESTECHUNG, VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN		
2.2	UMGANG MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN		
2.3	FAIRER WETTBEWERB UND GEISTIGE EIGENTUMSRECHTE		
2.4	VERWENDUNG DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS		

1.

MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Der Schutz und der Respekt jedes Menschen haben für SICK höchste Priorität und sind unabdingbarer Teil der Unternehmensverantwortung. Daher ist die Einhaltung der national und international gültigen Menschen- und Arbeitnehmerrechte für uns selbstverständlich.

Wir vermeiden es aktiv, jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen zu verursachen, zu tolerieren oder daran teilzunehmen.

Wir respektieren die Arbeitnehmerrechte nach den jeweils geltenden Gesetzen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies gilt für alle Unternehmen des SICK Konzerns.

1.1

KEINE ZWANGSARBEIT, KEINE KINDERARBEIT

SICK stellt sich gegen jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit und des Menschenhandels oder der Schuldknechtschaft und beschäftigt Arbeitnehmer nur auf freiwilliger Basis.

Unseren Arbeitnehmern steht es frei, sich unter Einhaltung etwaiger gesetzlicher Kündigungsfristen von SICK zu trennen. SICK behält keine Ausweisdokumente oder Arbeiterlaubnisse von Arbeitnehmern ein, um dies zu erschweren.

SICK nutzt keine Form von Sklaverei und duldet keine sklavereiähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft und andere Formen von Herrschaftsausübung und Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

SICK ist gegen jede Form der verbotenen Kinderarbeit und beschäftigt keine Minderjährigen unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsorts die Schulpflicht endet, wobei das Mindestalter auf keinen Fall unter 15 Jahren liegt.

Zudem verrichten minderjährige Arbeitnehmer bei SICK keine riskante Arbeit, für die nach der ILO Konvention 182 ein Mindestalter von 18 Jahren notwendig ist.

1.2

VERMEIDUNG VON SCHÄDLICHEM RESSOURCENVERBRAUCH, KEINE WIDERRECHTLICHE LANDNAHME

SICK ist der Schutz unserer Umwelt auch im Hinblick auf Leben und Gesundheit der Menschen wichtig.

Die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt, lehnen wir ab und wirken daran nicht mit.

SICK lehnt eine widerrechtliche Landnahme ab und hält sich an das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung sowie an das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage eines Menschen sichert.

1.3

RESPEKT FÜR ARBEITNEHMER, VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

SICK setzt sich als Arbeitgeber für ein Arbeitsumfeld ein, das von Fairness, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist. Hierzu tragen genauso die Mitarbeiter durch einen freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern bei. Unser Erfolg als Unternehmen hängt unter anderem von der offenen und vertrauensvollen Kommunikation untereinander, innerhalb des Teams und auf allen Unternehmensebenen ab.

Bei SICK finden regelmäßig Besprechungen zur Förderung der innerbetrieblichen Information statt, um die Mitarbeiter über die aktuelle Geschäftslage zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, zu allen Themen Stellung zu nehmen und ihre Meinung zu äußern. SICK erwartet von allen Führungskräften und Mitarbeitern im persönlichen Gespräch, bei Telefonaten und Videokonferenzen, bei schriftlicher Korrespondenz und insbesondere auch im E-Mail-Verkehr einen höflichen und von Wertschätzung getragenen Umgang. Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit von SICK stellen einen verbindlichen, weltweit gültigen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter und Führungskräfte dar.

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – wir fördern die Chancengleichheit und dulden keine Benachteiligung, Begünstigung oder sonstige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, etwa aufgrund von nationaler oder ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Hautfarbe,

kultureller Zugehörigkeit, sexueller Identität und Orientierung, Gesundheitsstatus, Behinderung, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Beschäftigung, Rekrutierung, Arbeitskonditionen, Schulung, Geschäftsreisen, Arbeitszeiten, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterentwicklung sowie für die Entlohnung.

Bei SICK behandeln wir alle Arbeitnehmer mit Respekt und Würde. Wir schaffen ein Umfeld, das frei von unangemessenen Behandlungen ist. Dies schließt sexuelle Belästigung und Diskriminierung einschließlich mehrdeutiger Gesten, unerwünschter sprachlicher Ausdrucksweisen oder körperlicher Berührungen sowie die Ausübung von Zwang, Bedrohung und Einschüchterung mit ein. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ist SICK zudem eine freiwillige Selbstverpflichtung für Diversity eingegangen, die zum Ziel hat, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft, einen Vertreter der Personalabteilung, den Betriebsrat oder das Compliance Team wenden.

1.4

VEREINIGUNGS- UND KOALITIONSFREIHEIT, ANGEMESSENE VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN

SICK achtet die Koalitionsfreiheit und erkennt das Recht von Arbeitnehmern an, sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beizutreten.

Wir werden Arbeitnehmer wegen der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft oder sonstigen Arbeitnehmervertretung weder benachteiligen noch bevorzugen.

SICK ermöglicht Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsorts zu betätigen; dies umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

SICK bezahlt seine Arbeitnehmer angemessen. Der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsorts, insbesondere der anwendbaren Tarifverträge.

Sofern keine rechtlichen Bestimmungen existieren, entlohnen wir unsere Arbeitnehmer zumindest so, dass mit dem Lohn einer Vollzeitstelle die Grundbedürfnisse für ein gesundes und menschenwürdiges Leben abgedeckt werden.

1.5

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Mit der Unterzeichnung der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union bekennt sich SICK zu den Zielen und Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung und begreift Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie: SICK sieht seine Mitarbeiter als einen wichtigen Erfolgsfaktor und damit wichtigstes Gut im Unternehmen. SICK versteht die Gesundheit der Mitarbeiter als soziale Verantwortung. Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu verbessern sowie Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzubeugen.

SICK sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und hält alle anwendbaren gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitsschutzbestimmungen ein. Wir ermöglichen den Mitarbeitern in angemessenen Abständen Erholungspausen und gewähren jedem Arbeitnehmer das Recht auf mindestens einen ununterbrochen freien Tag in der Woche. SICK stellt sicher, dass die Arbeitszeiten inklusive Überstunden und Mehrarbeit im Rahmen der anwendbaren gesetzlichen Vorgaben im Beschäftigungsland und der anwendbaren tarifvertraglichen Bestimmungen liegen. Wo gesetzliche Vorgaben oder tarifvertragliche Bestimmungen nicht existieren, orientiert sich SICK an den relevanten ILO-Übereinkommen: SICK begrenzt die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf nicht mehr als 48 Stunden und wirkt darauf hin, dass die gesamte Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet.

SICK unterhält ein angemessenes Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem und benennt Verantwortliche für das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Diese stellen sicher, dass Arbeitsplätze und -prozesse den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und darüber hinaus Gesundheitsgefährdungen nach bestem Wissen ausgeschlossen sind. Für den Fall, dass Arbeitsbedingungen unvermeidbare Gesundheitsgefahren mit sich bringen, stellen wir unseren Arbeitnehmern unentgeltlich persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung und führen in regelmäßigen Abständen dokumentierte Unterweisungen zu deren sachgemäßer Anwendung und zur Vermeidung von Arbeitsunfällen durch.

SICK hat weltweite Standards zur Beurteilung von Gefahrstoffen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern sowie den Umweltschutz beim Umgang mit Chemikalien. Zweck dieser Standards ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und der Schutz der Beschäftigten vor akuten und chronischen Gefährdungen sowie vor negativen Umweltauswirkungen. Es dürfen nur Gefahrstoffe eingesetzt werden, wenn eine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Rechts am Einsatzort vorliegt.

Bei Neu- und Umbauten sowie Anmietung und Kauf von Gebäuden werden Chancen und Risiken im Brandschutz identifiziert sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt und umgesetzt. Die Wirksamkeit wird turnusgemäß durch eigene Begehungen sowie mit einem weltweit agierenden Sachversicherer nach einheitlichen Vorgaben bewertet. Der bauliche und organisatorische Brandschutz beinhaltet darüber hinaus Vorgaben des Notfallmanagements sowie Freigabe- und Erlaubnisverfahren für gefährliche Tätigkeiten.

1.6

EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN

Wenn wir private oder öffentliche Sicherheitskräfte beauftragen oder nutzen, werden wir diese in angemessener Weise dahingehend unterweisen und kontrollieren, dass sie sich bei ihrem Einsatz an alle anwendbaren Gesetze halten, insbesondere dass sie das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung beachten, nicht in widerrechtlicher Weise Leib oder Leben anderer verletzen und nicht die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit von Arbeitnehmern beeinträchtigen.

2.

GESCHÄFTSETHIK

SICK hält sich an alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften und hat geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung dieser Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften sicherzustellen.

2.1

VERBOT VON KORRUPTION UND BESTECHUNG, VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

SICK verurteilt jede Form von Korruption oder Bestechung und wird sich daran weder direkt noch indirekt beteiligen. Die Mitarbeiter von SICK dürfen keine Zuwendungen an Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte (z. B. Regierungs- oder Behördenvertreter) als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei geschäftlichen Handlungen in Form von Zahlungen oder sonstigen Vorteilen in Aussicht stellen, versprechen, gewähren oder von diesen annehmen, und zwar weder an privatwirtschaftliche Parteien noch an Regierungs- und Behördenvertreter.

Dies beinhaltet auch den Verzicht auf die Gewährung und Annahme unzulässiger Beschleunigungszahlungen. Bei Geschäften mit staatlichen Auftraggebern gelten im Vergleich zu Geschäften mit privaten Unternehmen besondere Vorschriften und Abläufe. Bei solchen Geschäften sowie im Umgang mit öffentlichen Amtsträgern sind wir besonders vorsichtig und halten uns stets an die anwendbaren, oftmals sehr strengen Gesetze. Wenn Zweifel bestehen, ob ein Verhalten rechtmäßig ist, muss vorab eine qualifizierte rechtliche Beratung eingeholt werden.

SICK gewährt keine Zuwendungen an politische Parteien. Spenden an andere Organisationen müssen stets transparent und in Übereinstimmung mit den im jeweiligen Land gültigen Antikorruptionsgesetzen erfolgen.

SICK achtet bei Geschäftstätigkeiten mit Kunden und Lieferanten darauf, dass keine Interessenkonflikte vorliegen, die dazu geeignet sind, Geschäftsbeziehungen zu beeinflussen.

Mitarbeiter von SICK sollten generell Situationen vermeiden, in denen der Eindruck entstehen könnte, dass berufliche und private Interessen kollidieren. Interessenkonflikte, die dazu geeignet sind, Geschäftsbeziehungen von SICK zu beeinflussen, etwa enge persönliche Beziehungen von Mitarbeitern zu Geschäftspartnern, sollten gegenüber SICK offengelegt werden (zum Beispiel gegenüber der unmittelbaren Führungskraft).

2.2

UMGANG MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN

Kunden und Lieferanten sowie deren Mitarbeitern dürfen keine übertriebenen Geschenke gemacht oder andere vergleichbare Vorteile gewährt werden.

Unsere Mitarbeiter haben übertriebene Geschenke oder andere vergleichbare Vorteile für sich oder für nahestehende Personen abzulehnen. Die obere Grenze eines angemessenen Geschenks für Mitarbeiter von SICK beträgt 40 Euro bzw. den in die jeweilige Landeswährung umgerechneten Wert. Überschreitungen dieser Wertgrenze können im Einzelfall von der unmittelbaren Führungskraft genehmigt werden, wenn es sich um ein übliches Geschenk handelt und die Verweigerung der Annahme als unhöflich angesehen werden könnte. Sollten die anwendbaren Gesetze einen niedrigeren Wert definieren, so ist diese Grenze einzuhalten. Die Annahme oder Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich untersagt.

Geschäftsessen und Veranstaltungen für Kunden und Lieferanten sind im Rahmen der legitimen Geschäftsinteressen von SICK angemessen zu gestalten.

Mitarbeiter von SICK dürfen Einladungen zu Geschäftsessen und Veranstaltungen von Kunden und Lieferanten nur annehmen, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, das heißt wenn sie keinen hohen Wert aufweisen und im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit liegen. Wenn sich Mitarbeiter nicht sicher sind, ob eine Einladung angemessen ist, muss vorher die Zustimmung der unmittelbaren Führungskraft eingeholt werden. SICK behält sich vor, interne Richtlinien zur Zulässigkeit der Teilnahme an solchen Geschäftsessen und Veranstaltungen zu erlassen, die Wertgrenzen und/oder Zustimmungspflichten bei der Überschreitung bestimmter Wertgrenzen beinhalten.

Wir bieten keine Geschenke an und sprechen keine Einladungen aus als Gegenleistung für geschäftliche oder private Vorteile. In jedem Fall sind die anwendbaren Gesetze einzuhalten.

2.3

FAIRER WETTBEWERB UND GEISTIGE EIGENTUMSRECHTE

Alle Mitarbeiter des SICK Konzerns sind verpflichtet, die geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetze einzuhalten. Nach dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht sind gesetzwidrige Absprachen und Aktivitäten untersagt, die den Handel behindern oder den freien und offenen Wettbewerb beschränken können. Zu solchen Gesetzesverstößen gehören z. B. Absprachen zwischen Wettbewerbern zur Festlegung und Kontrolle von Preisen oder Lieferkonditionen, ein Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder die Beschränkung der Herstellung oder des Vertriebs von Produkten.

Es ist besonders darauf zu achten, dass Aktivitäten im Zusammenhang mit Vertretern anderer Unternehmen nicht als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht betrachtet oder ausgelegt werden. Der Austausch von wettbewerbslich sensiblen Informationen mit Unternehmen, die im Wettbewerb zu SICK stehen, ist deshalb grundsätzlich untersagt.

SICK achtet zudem sorgfältig darauf, keine geistigen Eigentumsrechte zu verletzen und die vertraulichen Informationen von Geschäftspartnern und Dritten zu schützen.

2.4

VERWENDUNG DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

SICK stellt seinen Mitarbeitern die Infrastruktur und die Ausstattung zur Verfügung, die sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Mitarbeiter verfügen somit über Vermögenswerte des Unternehmens, wie z. B. Produkte, Büro- und Geschäftsausstattung, Fuhrparkfahrzeuge, Hard- und Software, Firmendaten, Marken und Logos.

Die Nutzung dieser Vermögenswerte ist – soweit nicht anders vereinbart – ausschließlich für betriebliche Zwecke bestimmt. Die Mitarbeiter sind für den nachhaltigen Umgang mit den Vermögenswerten des Unternehmens verantwortlich. Sie dürfen ihre Arbeitszeit grundsätzlich nur für die Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben verwenden.

2.5

FINANZUNTERLAGEN

Die Finanzunterlagen von SICK sind korrekt, transparent und vollständig. Diese Unterlagen sind wichtig für die Erfüllung der unternehmerischen Pflichten gegenüber Aktionären, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Aufsichtsbehörden. SICK hält alle Vorschriften und Steuergesetze ein, die für eine ordnungsgemäße Buchführung, Rechnungslegung und Berichterstattung zu beachten sind. Illegale Praktiken im Zusammenhang mit Finanzunterlagen verstoßen gegen geltende Gesetze und arbeitsvertragliche Pflichten.

2.6

AUSSENWIRTSCHAFTS- UND ZOLLVORSCHRIFTEN, GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND VERMEIDUNG VON TERRORISMUSFINANZIERUNG

SICK hält sich an alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften. Dies schließt einen verantwortungsvollen Umgang mit den einschlägigen Güterlisten, Embargo- und Sanktionsvorschriften sowie die Einholung erforderlicher behördlicher Genehmigungen ein. Jeder Mitarbeiter von SICK beachtet diese Vorschriften im Rahmen seiner Verantwortung.

SICK hat konzernweite Richtlinien, Prozesse und Kontrollmaßnahmen etabliert, um Geschäftstransaktionen darauf zu prüfen, ob diese nach allen anwendbaren Außenwirtschaftsvorschriften genehmigungsfrei vorgenommen werden dürfen, einer Genehmigungspflicht oder aber einem Verbot unterliegen. Damit soll auch die Finanzierung von Terrorismus ausgeschlossen werden.

SICK hält zudem alle anwendbaren Vorschriften zur Geldwäsche ein.

2.7

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

In unserer zunehmend digitalisierten und datenzentrierten Welt ist ein umsichtiger Umgang mit Daten essenziell, um das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu erhalten.

Ein unrechtmäßiges Verarbeiten von personenbezogenen Daten kann schwerwiegende Konsequenzen für den Betroffenen haben. Wir respektieren die Privatsphäre jeder Person und gehen sorgfältig und verantwortungsvoll mit den uns anvertrauten personenbezogenen Daten um.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich im Einklang mit anwendbaren Gesetzen in transparenter Weise und für festgelegte Zwecke. Wir beschränken die Verarbeitung der Daten auf das für den Zweck erforderliche Maß und die für den Zweck erforderliche Dauer. Dabei schützen wir die Daten mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen unberechtigte Verarbeitung, unbefugte Veränderung und Verlust.

Alle Mitarbeiter des SICK Konzerns sind verpflichtet, mit personenbezogenen Daten sorgsam umzugehen und die anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

SICK legt großen Wert darauf, dass vertrauliche Informationen nicht in die Hände Unberechtigter gelangen. Vertrauliche Informationen sind Informationen, die nicht an die Öffentlichkeit gelangen sollen. Dies können sowohl interne Informationen von SICK als auch Informationen von Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern oder anderen Dritten sein, die nach rechtlichen oder vertraglichen Anforderungen zu schützen sind, wie zum Beispiel Geschäftsgeheimnisse.

Wir klassifizieren Informationen gemäß unseren Vorgaben und Richtlinien und behandeln diese entsprechend. Das bedeutet unter anderem, dass wir dementsprechend als vertraulich klassifizierte Informationen über den gesamten Lebenszyklus vom Erstellen, Aufbewahren, Übermitteln, Nutzen und Vernichten vor unberechtigtem Zugriff schützen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, während der Dauer und Gültigkeit des Arbeitsvertrags vertrauliche Informationen nur insoweit zu verwenden und weiterzugeben, wie es für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben erforderlich ist. Vertrauliche Informationen dürfen weder direkt noch indirekt mündlich, schriftlich oder auf andere Weise unbefugt offengelegt oder verwendet werden. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

3.

UMWELTSCHUTZ

Das Produktportfolio von SICK dient bereits dem Umweltschutz: Die Produkte der Fabrik- und der Logistikautomation führen z. B. zu einem ressourcenschonenden Umgang mit Produktions- und Logistikkapazitäten, das Geschäftsfeld Prozessautomation bietet unter anderem hochwertige Umweltmesstechniken an, die einen Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Bei SICK führen wir diesen Gedanken weiter – wir unterhalten ein Umweltmanagementsystem und beachten alle anwendbaren Gesetze und internationalen Standards zum Schutz der Umwelt (insbesondere das Minimata-Übereinkommen über Quecksilber, das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe und das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung) sowie alle gesetzlichen Stoffverbote. Darüber hinaus fördern wir proaktiv umweltbewusstes Handeln.

Wir treten für die Bewahrung unserer Umwelt für die heutige und künftige Generationen ein und führen Programme durch, in denen umweltrelevante Handlungsfelder identifiziert und Ziele festgelegt werden, deren nachhaltige Erreichung durch geeignete Maßnahmen sowie durch Kontroll- und Überwachungsmechanismen sichergestellt wird. Hierunter fallen beispielsweise der Bezug und Ausbau von erneuerbaren Energien, die Durchführung von Energieeffizienzmaßnahmen, die Reduktion von Treibhausgasen, die Minimierung von Abfall, umwelt- und gesundheitsgefährdeten Stoffen sowie des Wasser- und Materialverbrauches.

4.

SICK LIEFERANTENKODEX

SICK erwartet von allen Geschäftspartnern, die Waren an SICK liefern oder Dienstleistungen für SICK erbringen (nachfolgend zusammengefasst als „Lieferanten“ bezeichnet), dass sie sich in vollem Umfang an die anwendbaren Gesetze halten, ihre Geschäfte ethisch einwandfrei führen und die Grundsätze einhalten, die im SICK Lieferantenkodex beschrieben sind, insbesondere die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.

Die Lieferanten müssen sich für diese Grundsätze auch in ihrer eigenen Lieferkette einsetzen. Die Zustimmung zur Einhaltung der Grundsätze des SICK Lieferantenkodex ist für uns ein wichtiger Faktor bei der Auswahl neuer Lieferanten und für die Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehung mit bestehenden Lieferanten.

5.

ZWEIFELSFÄLLE UND HINWEISE AUF FEHLVERHALTEN

Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens sind aufgefordert, ihre Führungskraft oder das Compliance Team anzusprechen, sofern sie Zweifel haben, ob ein Verhalten rechtmäßig ist.

SICK begrüßt offen ausgesprochene Bedenken im Hinblick auf die Einhaltung von Gesetzen, dieses Verhaltenskodex oder anderer Konzernrichtlinien. Die SICK AG hat deshalb ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, die SICK Integrity Line. Alle Mitarbeiter von SICK, aber auch Kunden, Lieferanten, deren Arbeitnehmer und sonstige Dritte haben die Möglichkeit, vermutete oder festgestellte Verstöße durch Mitarbeiter und Führungskräfte von SICK, aber auch menschenrechts- und umweltbezogene Beschwerden im Hinblick auf unsere Lieferkette namentlich oder unter Wahrung der Anonymität über die SICK Integrity Line zu melden. Die Kommunikation über die SICK Integrity Line ist vertraulich und geschützt. Die inhaltliche Bearbeitung der Meldungen erfolgt durch das SICK Compliance Team. Die SICK Integrity Line ist in vielen Sprachen rund um die Uhr verfügbar.

Die Meldungen an die SICK Integrity Line können über folgende Webseite erfolgen:
<https://sickag.integrityline.com>

In den USA und Kanada können vertrauliche und geschützte Hinweise an die SICK Integrity Line auch telefonisch abgegeben werden. Hierfür stehen folgende länderspezifische Telefonnummern zur Verfügung:
Kanada: +1 866 204 1940
Bitte geben Sie folgenden Identifizierungscode ein: 11477
USA: +1 833 211 3671
Bitte geben Sie folgenden Identifizierungscode ein: 11477

Entsprechende Hinweise können auch wie folgt an das Compliance Team von SICK gerichtet werden:

E-Mail: compliance@sick.de
Telefon: +49 (0)7681-202-3276
Post: SICK AG
Compliance / LGC
Erwin-Sick-Str. 1
79183 Waldkirch
Germany

SICK toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter und Geschäftspartner, die in gutem Glauben ihre Bedenken äußern. Wenn Hinweisgeber den Eindruck gewinnen, dass sie nach Äußerung ihrer Bedenken einer Form von Vergeltung ausgesetzt sind, können sie dies an das Compliance Team oder über die SICK Integrity Line melden.

6.

UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX: JEDER EINZELNE TRÄGT VERANTWORTUNG

Eine Verletzung der geltenden Gesetze, dieses Verhaltenskodex oder anderer Richtlinien von SICK kann negative Folgen haben, z. B. eine erhebliche Rufschädigung oder hohe Geldstrafen, was sich nachteilig auf den gesamten SICK Konzern und dessen Stellung am Markt auswirken kann.

Alle Mitarbeiter von SICK müssen daher die Vorgaben des SICK Verhaltenskodex im Interesse unseres Unternehmens einhalten. Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertraglichen Regelungen behandelt.

Den Führungskräften von SICK kommt im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex eine besondere Verantwortung zu. Es gilt, den Verhaltenskodex selbst umzusetzen und durch das eigene Verhalten mit gutem Beispiel voranzugehen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren und sie zu beraten. Ungelöste Fragen können über die vorgenannten Meldekanäle an das Compliance Team gestellt werden.



