

CÓDIGO DE CONDUCTA

PRÓLOGO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Como grupo familiar que opera a nivel mundial, creemos que tenemos una responsabilidad especial hacia nuestros empleados y socios comerciales en todo el mundo. SICK AG y las empresas de su grupo (en lo sucesivo denominadas “SICK” o “nosotros”) persiguen activamente el cumplimiento de los requisitos legales y las normas éticas internacionalmente aceptadas. Además, SICK participa activamente en proyectos sociales y culturales destinados a promover una convivencia sostenible.

El éxito de SICK se basa en la confianza de nuestros clientes, proveedores, empleados y del público en general. La observancia de las disposiciones legales y de las propias directrices internas de la empresa – es decir, el cumplimiento – es clave para mantener esta confianza, la estabilidad de la empresa y un mayor crecimiento. SICK ha implantado un sistema de gestión del cumplimiento para satisfacer estos requisitos. El Executive Board de SICK AG ha creado una estructura adecuada que proporciona a los empleados información exhaustiva, les protege de comportamientos inadecuados y, al mismo tiempo, garantiza una conducta conforme a la ley. Actuar con integridad de acuerdo con las directrices legales, los principios éticos y los altos estándares, es la tarea y la responsabilidad permanentes de los empleados y, especialmente, de los directivos.

Este código de conducta establece normas para las transacciones comerciales y se aplica a todos los empleados de SICK. Por ello, constituye una guía universalmente válida sobre el comportamiento correcto en las situaciones laborales cotidianas.

Waldkirch, 1 de julio de 2023

SICK AG

Dr. Mats Gökstorp
Presidente del Executive Board

ÍNDICE

1.	DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES LABORALES		
1.1	NO AL TRABAJO FORZOSO NI AL TRABAJO INFANTIL	2.6	NORMATIVA SOBRE COMERCIO EXTERIOR Y ADUANAS, PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO
1.2	EVITAR EL USO DAÑINO DE LOS RECURSOS NO A LA APROPIACIÓN ILEGAL DE TIERRAS	2.7	PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
1.3	RESPECTO POR LOS TRABAJADORES, PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	3.	PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL
1.4	LIBERTAD DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN, REMUNERACIÓN ADECUADA DE LOS EMPLEADOS	4.	CÓDIGO DE PROVEEDORES DE SICK
1.5	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5.	CASOS DE DUDA E INDICIOS DE MALA CONDUCTA
1.6	USO DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD	6.	APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA CADA INDIVIDUO ES RESPONSABLE
2.	ÉTICA EMPRESARIAL		
2.1	PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO, EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS		
2.2	RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES		
2.3	COMPETENCIA LEAL Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL		
2.4	USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA		
2.5	INFORMES FINANCIEROS		

1.

DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Para SICK, proteger y respetar a cada individuo es una prioridad máxima y una parte indispensable de la responsabilidad empresarial. Por ello, el cumplimiento de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores aplicables a nivel nacional e internacional es algo que damos por descontado.

Evitamos activamente causar, tolerar o participar en cualquier forma de violación de los derechos humanos.

Respetamos los derechos de los trabajadores de acuerdo con las leyes aplicables y las normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto se aplica a todas las empresas del Grupo SICK.

1.1

NO AL TRABAJO FORZOSO NI AL TRABAJO INFANTIL

SICK no tolera ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio, trata de seres humanos o trabajo en régimen de servidumbre y emplea a personas de forma voluntaria.

Nuestros empleados son libres de abandonar SICK respetando los plazos de preaviso legales aplicables. SICK no retiene ningún documento de identificación ni permiso de trabajo de los empleados para evitar estos despidos.

SICK no emplea ninguna forma de esclavitud y no tolera ninguna práctica parecida a la esclavitud, la servidumbre u otras formas de dominación y opresión en el lugar de trabajo, por ejemplo mediante la explotación económica o sexual extrema y la humillación.

SICK está en contra de cualquier forma de trabajo infantil prohibido y no emplea a ningún menor por debajo de la edad en la que finaliza la escolarización obligatoria según la legislación del lugar de empleo; en cualquier caso, la edad mínima no debe ser inferior a 15 años.

Además, los trabajadores menores de edad de SICK no realizan ningún trabajo peligroso que, según el Convenio 182 de la OIT, requiera la edad mínima de 18 años para ser realizado.

1.2

EVITAR EL USO NOCIVO DE LOS RECURSOS, NO A LA APROPIACIÓN ILEGAL DE TIERRAS

Para SICK, la protección de nuestro medio ambiente también es importante para la vida y la salud de las personas.

No toleramos ni participamos en alteraciones perjudiciales del suelo, contaminación del agua y del aire, emisiones sonoras nocivas ni en el consumo excesivo de agua que perjudiquen significativamente las condiciones básicas naturales para la conservación y producción de alimentos, impidan el acceso de una persona al agua potable segura y limpia, dificulten el acceso de una persona a instalaciones sanitarias o las destruyan o perjudiquen la salud de una persona.

SICK no acepta ninguna apropiación ilegal de tierras y respeta la prohibición del desalojo y de la apropiación ilegales de tierras, bosques y aguas en la adquisición, desarrollo u otro uso de tierras, bosques y aguas, cuyo uso asegure el sustento de una persona.

1.3

RESPETO POR LOS TRABAJADORES, PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Como empleador, SICK promueve un entorno de trabajo caracterizado por la justicia, el respeto y la igualdad de oportunidades. Los empleados también contribuyen a crear ese entorno tratando a sus compañeros y socios comerciales de forma amistosa y justa. Nuestro éxito como empresa depende, entre otras cosas, de la comunicación abierta y de confianza dentro de nuestro propio equipo y en todos los niveles de la empresa.

En SICK se celebran reuniones periódicas para promover la información interna de la empresa, informar a los empleados sobre la situación empresarial actual y darles la oportunidad de expresar su opinión sobre cualquier tema. SICK espera que todos los directivos y empleados adopten un tono cortés y apreciativo en las conversaciones individuales, por teléfono, en las videoconferencias, en la correspondencia escrita y, en particular, también en la correspondencia por correo electrónico. Los Principios de Liderazgo y Cooperación de SICK sirven de marco vinculante para las actividades de todos nuestros empleados y directivos en todo el mundo.

Apreciamos a todos los empleados por igual: promovemos la igualdad de oportunidades y no toleramos ningún tipo de discriminación, trato preferente ni cualquier otra forma de trato desigual de los empleados, por ejemplo por motivos de origen nacional o étnico, condición social, edad, sexo, raza, afiliación cultural, identidad y orientación sexual, estado de salud, discapacidad, afiliación política, religión o creencias, a menos que esté justificado por los requisitos del empleo. Esto se aplica a todos los aspectos de la relación laboral, en particular al empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la formación, los viajes de trabajo, el horario laboral, la formación profesional avanzada, el perfeccionamiento profesional y la remuneración.

En SICK tratamos a todos los empleados con respeto y dignidad. Creamos un entorno libre de tratos inadecuados. Este trato incluye el acoso sexual y la discriminación, incluidos los gestos ambiguos, las expresiones verbales o los tocamientos físicos no deseados, la coacción y la intimidación. Con la firma del Charter de la Diversidad, SICK se ha comprometido voluntariamente con la diversidad, cuyo objetivo es mantener una estructura organizativa caracterizada por el respeto y el aprecio mutuos.

Los empleados que se sientan desfavorecidos pueden ponerse en contacto confidencialmente con su jefe, un representante de RR.HH., un miembro del comité de empresa o el equipo de Cumplimiento.

1.4

LIBERTAD DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN, REMUNERACIÓN ADECUADA DE LOS EMPLEADOS

SICK respeta la libertad de asociación y el derecho de los empleados a formar o afiliarse libremente a sindicatos.

No discriminaremos a los empleados ni les daremos un trato preferente por el hecho de fundar, afiliarse o pertenecer a un sindicato o a cualquier otro órgano representativo de los empleados.

SICK permite a los sindicatos operar libremente de acuerdo con la legislación del lugar del puesto de trabajo; esto incluye el derecho a la huelga y el derecho a la negociación colectiva.

SICK paga a sus empleados un salario digno adecuado. El salario vital adecuado equivale al menos al salario mínimo definido por la legislación aplicable y, aparte de eso, se determina de acuerdo con la legislación del lugar del puesto de trabajo y, en particular, de acuerdo con los convenios colectivos aplicables.

Cuando no existan especificaciones legales, remuneramos a nuestros empleados al menos de tal forma que el salario de los trabajadores a tiempo completo cubra sus necesidades básicas para una vida sana y digna.

1.5

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Con la firma de la Declaración de Luxemburgo sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo en la Unión Europea, SICK reconoce su compromiso con los objetivos y principios de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y reconoce que la gestión de la salud forma parte de la estrategia de la empresa. SICK considera a sus empleados como un factor importante de su éxito y, en consecuencia, como el activo más importante de la empresa. SICK considera que la salud de sus empleados es su responsabilidad social, por lo que es importante potenciar de forma sostenible la promoción de la salud, mejorar el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo y prevenir los riesgos laborales.

SICK proporciona un entorno de trabajo sano y seguro y cumple todas las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo aplicables por ley y convenios colectivos. Permitimos a los empleados hacer pausas de descanso a intervalos adecuados. Todo trabajador tiene derecho a no trabajar, al menos, un día completo a la semana. SICK garantiza que las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y el trabajo extra, estén dentro de los límites legales del país de empleo y de acuerdo con los convenios colectivos aplicables. Cuando no existen tales disposiciones, SICK se guiará por los convenios pertinentes de la OIT: SICK limita las horas de trabajo semanales regulares a 48 horas y trabaja para evitar que el total de horas semanales supere las 60 horas.

SICK mantiene un sistema adecuado de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y designa a personas responsables de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Estas personas garantizan que los lugares y procesos de trabajo se ajustan a los requisitos legales y que se excluyen los riesgos para la salud en el lugar de trabajo según nuestros mejores conocimientos. Si las condiciones de trabajo entrañan riesgos inevitables para la salud, proporcionamos gratuitamente a nuestros empleados equipos de protección individual e impartimos a intervalos regulares formación documentada sobre su uso correcto y sobre cómo evitar accidentes laborales.

SICK ha implementado normas globales sobre la evaluación de sustancias peligrosas para la salud y seguridad laboral de los empleados y para la protección medioambiental en la manipulación de productos químicos. El objetivo de estas normas es cumplir los requisitos legales y proteger a los trabajadores de los peligros graves y latentes, así como de los efectos medioambientales negativos. Solo se permite el uso de sustancias peligrosas si se ha realizado una evaluación de riesgos conforme con la legislación nacional en el lugar de uso previsto.

En la construcción o reconversión, así como en el alquiler y la compra de edificios, se determinan las posibilidades y los riesgos en materia de protección contra incendios y se definen y aplican las medidas de protección necesarias. Una aseguradora inmobiliaria que opera a escala mundial de acuerdo con normas comunes evalúa periódicamente la eficacia de dichas medidas mediante inspecciones internas in situ. La protección contra incendios estructural y organizativa también incluye los requisitos de gestión de emergencias y los procedimientos de autorización y aprobación de actividades peligrosas.

1.6

USO DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD

Cuando contratemos o utilicemos fuerzas de seguridad privadas o públicas, las instruiremos y vigilaremos de forma adecuada para que cumplan con todas las leyes aplicables durante sus actividades, en particular la prohibición de tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes, de dañar o lesionar ilegalmente a otras personas y de violar la libertad de reunión y asociación de los empleados.

2.

ÉTICA EMPRESARIAL

SICK cumple con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables, y ha tomado las medidas oportunas para garantizar el cumplimiento de dichas leyes, normas y reglamentos.

2.1

PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO, EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

SICK condena toda forma de corrupción o soborno y no participará en ella ni directa ni indirectamente. Los empleados de SICK no deben ofrecer, prometer ni conceder regalos en forma de pagos u otras ventajas a clientes, proveedores y otras terceras partes (por ejemplo, funcionarios públicos), ni aceptar de ellos tales regalos a cambio de un trato preferente en las actividades empresariales.

Esta prohibición incluye abstenerse de conceder y aceptar pagos de facilitación ilegales. Se aplican normas y procesos especiales en caso de transacciones con clientes públicos, a diferencia de las transacciones con empresas privadas. En tales transacciones y en las relaciones con funcionarios públicos, somos especialmente cuidadosos y siempre respetamos las leyes aplicables, por estrictas que sean. Si los empleados tienen dudas sobre si un determinado comportamiento es conforme con la ley, deben solicitar asesoramiento jurídico cualificado a su debido tiempo.

SICK no hace donaciones a partidos políticos. Las donaciones a otras organizaciones deben ser siempre transparentes y cumplir la legislación anticorrupción del país correspondiente.

Al tratar con clientes y proveedores, SICK se asegura de que no existan conflictos de intereses que puedan influir en las relaciones comerciales.

Los empleados de SICK deben evitar situaciones que puedan dar la impresión de un conflicto entre intereses profesionales y privados. Los conflictos de intereses que pudieran influir en las relaciones comerciales de SICK, como las estrechas relaciones personales de los empleados con socios comerciales, deben comunicarse a SICK, por ejemplo al jefe del empleado.

2.2

RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

A los clientes y proveedores no se les deben conceder regalos de excesivo valor ni ventajas equivalentes.

Nuestros empleados deben rechazar los regalos de excesivo valor y cualquier otra ventaja equivalente que les sean ofrecidos a ellos o a personas cercanas. El límite máximo de un regalo apropiado para los empleados de SICK será de 40 euros, o el valor equivalente en la moneda nacional respectiva. En casos concretos, un directivo puede aprobar regalos que superen este límite si se trata de un regalo común y si su rechazo pudiera ser considerado de mala educación. Si la legislación local estipula un valor inferior, se respeta el límite legal. En general, está prohibido aceptar o conceder regalos monetarios.

Las invitaciones a comidas de negocios y eventos para clientes y proveedores deben ser apropiadas de acuerdo con los intereses comerciales legítimos de SICK.

Los empleados de SICK solo podrán aceptar invitaciones a comidas de negocios y eventos para clientes y proveedores si la ocasión y el alcance son apropiados, es decir, si no tienen un valor elevado y se encuentran dentro de los límites de la hospitalidad, convención y cortesía empresarial normales. Si los empleados no están seguros de si una invitación es apropiada, deben obtener la aprobación previa de su jefe. SICK se reserva el derecho a emitir políticas internas sobre la aceptación de dichas comidas de negocios e invitaciones a eventos, estipulando dichas políticas límites de importes y/u obligaciones de obtener aprobación cuando se superen ciertos límites.

No ofrecemos regalos ni invitaciones a cambio de favores comerciales o privados. En cualquier caso, deben respetarse las leyes aplicables.

2.3

COMPETENCIA LEAL Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Todos los empleados del Grupo SICK deben respetar las leyes nacionales e internacionales en materia de competencia. Según la legislación antimonopolio y de competencia vigente, están prohibidos los acuerdos y actividades ilegales que puedan suponer un obstáculo para el comercio o que puedan restringir la competencia libre y abierta. Las infracciones de estas leyes incluyen, por ejemplo, los acuerdos entre competidores para fijar y controlar los precios o las condiciones de entrega, el boicot a proveedores o clientes individuales, el reparto de clientes o mercados, o la restricción de la fabricación o venta de productos.

En particular, debe garantizarse que las actividades en relación con representantes de otras empresas no se consideren ni interpreten como una violación de la ley de competencia. Por lo tanto, se prohíbe, en general, compartir información comercial sensible con empresas que compitan con SICK.

SICK tiene sumo cuidado en no violar ningún derecho de propiedad intelectual y en proteger la información confidencial de socios comerciales y terceros.

2.4

USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

SICK proporciona a sus empleados la infraestructura y el equipamiento que necesitan para realizar sus tareas. Por tanto, los empleados tienen a su disposición algunos de los activos de la empresa, como productos fabricados por la empresa, mobiliario y equipos de oficina, vehículos de flota, hardware y software, datos de la empresa, marcas y logotipos.

Estos activos sólo pueden utilizarse, salvo que se especifique lo contrario, para fines empresariales. Los empleados son responsables del uso sostenible de los activos de la empresa. Por principio, solo pueden utilizar su tiempo de trabajo para el desempeño de sus tareas profesionales.

2.5

INFORMES FINANCIEROS

Los informes financieros de SICK son correctos, transparentes y completos. Estos informes son importantes para cumplir las obligaciones corporativas con los accionistas, empleados, clientes, proveedores y autoridades reguladoras. SICK cumple todas las normativas y leyes fiscales que deben observarse para una correcta contabilidad, contabilidad y presentación de informes. Las prácticas ilegales en relación con los documentos financieros infringen la legislación vigente y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

2.6

NORMATIVA SOBRE COMERCIO EXTERIOR Y ADUANAS, PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

SICK cumple todas las normativas aplicables en materia de comercio exterior y aduanas. Esto incluye la gestión responsable de las listas de productos relevantes, embargos y sanciones, y la solicitud de licencias a las autoridades competentes cuando sea necesario. Todos los empleados de SICK deben observar estas normas en el ámbito de sus funciones.

SICK ha implantado directrices, procesos y mecanismos de control en todo el grupo para comprobar si las transacciones comerciales pueden ejecutarse sin restricciones de acuerdo con toda la normativa aplicable en materia de comercio exterior o si requieren una licencia o están prohibidas. Con ello también se pretende impedir la financiación del terrorismo.

SICK también cumple toda la normativa aplicable respectiva a la lucha contra el blanqueo de capitales.

2.7

PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En nuestro mundo cada vez más digital y centrado en los datos, es esencial gestionarlos con cuidado para conservar la confianza de los clientes, socios comerciales, empleados y del público en general.

El tratamiento ilícito de datos personales puede tener graves consecuencias para la persona afectada. Respetamos la privacidad de cada persona y tratamos con cuidado y responsabilidad los datos personales que se nos confían.

Tratamos los datos personales exclusivamente de conformidad con la legislación aplicable, de forma transparente y para los propósitos especificados. Limitamos el tratamiento de los datos al alcance y la duración necesarios para el fin perseguido. Protegemos los datos con medidas técnicas y administrativas adecuadas contra el tratamiento y la modificación no autorizados, así como contra su pérdida.

Todos los empleados del Grupo SICK están obligados a tratar los datos personales con cuidado y a observar las leyes y reglamentos aplicables en materia de privacidad.

SICK concede gran importancia a garantizar que los datos confidenciales no caigan en manos de personas no autorizadas. La información confidencial es aquella que no debe hacerse pública. Esto incluye información interna de SICK, así como información de clientes, socios comerciales, empleados u otros terceros que deba protegerse de conformidad con disposiciones legales o contractuales como, por ejemplo, secretos comerciales.

Clasificamos la información de acuerdo con nuestras políticas y directrices y la tratamos en consecuencia. Esto significa, entre otras cosas, que protegemos la información clasificada en consecuencia como confidencial frente a accesos no autorizados durante todo su ciclo de vida, desde su creación, almacenamiento, transmisión y uso hasta su eliminación.

Durante el periodo de validez del contrato de trabajo, todos los empleados están autorizados a utilizar y divulgar información confidencial solo en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones profesionales. La información confidencial no podrá divulgarse ni utilizarse, directa ni indirectamente, ni verbalmente, ni por escrito, ni de ninguna otra forma, sin autorización previa. Esta obligación subsistirá incluso después de finalizada la relación laboral.

3.

PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

La gama de productos de SICK ya sirve a la protección medioambiental: los productos para la automatización de fábricas y de la logística fomentan, por ejemplo, la conservación de las capacidades de producción y logística, y el segmento de automatización de procesos ofrece, entre otras cosas, tecnologías de medición medioambiental de alta calidad que contribuyen a la protección del medio ambiente.

En SICK incluso vamos más allá: mantenemos un sistema de gestión medioambiental y cumplimos todas las leyes y normas internacionales aplicables en materia de protección medioambiental (en particular, el Convenio de Minimata sobre el Mercurio, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Deshechos Peligrosos y su Eliminación), así como todas las restricciones legales de sustancias peligrosas. Además, promovemos proactivamente las buenas prácticas medioambientales.

Estamos comprometidos con la conservación de nuestro medioambiente para las generaciones presentes y futuras. Ponemos en marcha programas que identifican áreas de actuación medioambiental, definen objetivos medioambientales e implantan mecanismos de control y seguimiento adecuados para garantizar la consecución sostenible de los objetivos. Esto incluye, por ejemplo, la adquisición y el desarrollo de energías renovables, la aplicación de medidas de eficiencia energética y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, residuos, sustancias peligrosas y consumo de agua y materiales.

4.

CÓDIGO DE PROVEEDORES DE SICK

SICK espera que todos los socios comerciales que suministren productos o prestan servicios a SICK (en lo sucesivo denominados colectivamente Proveedores) cumplan plenamente la legislación aplicable, desarrollen su actividad empresarial de forma éticamente correcta y sigan los principios descritos en el Código de Proveedores de SICK, en particular las obligaciones de diligencia debida relacionadas con los derechos humanos y la legislación medioambiental.

Los Proveedores también promoverán estos principios en sus propias cadenas de suministro. La aceptación de adherirse a los principios del Código de Proveedores de SICK es un factor importante para nosotros a la hora de seleccionar nuevos Proveedores y de mantener una relación comercial con los ya existentes.

5.

CASOS DE DUDA E INDICIOS DE MALA CONDUCTA

Los empleados de cualquier nivel deben consultar a sus jefes o al Equipo de Cumplimiento si tienen dudas sobre si un comportamiento concreto es conforme a la ley o a nuestras directrices internas.

SICK agradece las preocupaciones expresadas abiertamente en relación con el cumplimiento de las leyes, el presente Código de Conducta u otras directrices del Grupo. En consecuencia, SICK AG ha creado un sistema electrónico de denuncia de irregularidades, la SICK Integrity Line. Todos los empleados de SICK, así como los clientes, proveedores, sus empleados y otras terceras partes pueden denunciar de forma anónima, a través del sistema electrónico de denuncia SICK Integrity Line, las infracciones presuntas o identificadas cometidas por empleados y directivos de SICK, así como las quejas relacionadas con violaciones de los derechos humanos y del medio ambiente en nuestra cadena de suministro. La comunicación a través de la SICK Integrity Line es confidencial y está protegida. Los informes son investigados por el Equipo de Cumplimiento de SICK.

La SICK Integrity Line está disponible las 24 horas del día en varios idiomas.

Los informes pueden presentarse en la siguiente página web:

<https://sickag.integrityline.com>

En EE.UU. y Canadá, los informes confidenciales y protegidos también pueden hacerse llegar por teléfono a la SICK Integrity Line. Para ello, puede utilizar los siguientes números de teléfono específicos de cada país:

Canadá: +1 866 204 1940

Introduzca el siguiente código de identificación: 11477

EE.UU.: +1 833 211 3671

Introduzca el siguiente código de identificación: 11477

Dichos informes también pueden enviarse al Equipo de Cumplimiento de SICK a través de los siguientes canales de información:

Correo electrónico: compliance@sick.de

Teléfono: +49 (0)7681-202-3276

Correo postal: SICK AG

Compliance/LGC

Erwin-Sick-Str. 1

79183 Waldkirch

Alemania

SICK no tolera ningún tipo de represalia contra los empleados y socios comerciales que expresen sus preocupaciones de buena fe. Si los denunciantes consideran que están siendo objeto de algún tipo de represalia tras expresar sus preocupaciones, pueden comunicarlo al Equipo de Cumplimiento o a través de la SICK Integrity Line.

6.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA: CADA INDIVIDUO ES RESPONSABLE

El incumplimiento de las leyes vigentes, de este Código de Conducta o de otras directrices de SICK puede tener consecuencias negativas, por ejemplo, un daño significativo a la reputación de la empresa o multas elevadas, que pueden afectar negativamente a la empresa en su conjunto y a su posición en el mercado.

Por tanto, todos los empleados de SICK deben cumplir las directrices del Código de Conducta de SICK en el mejor interés de nuestra empresa. Las infracciones de nuestro Código de Conducta se tratarán de acuerdo con la legislación vigente, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa y los contratos de trabajo.

Los directivos de SICK tienen una responsabilidad especial en relación con el Código de Conducta de SICK. Deben aplicar ellos mismos el código de conducta y dar buen ejemplo con su propio comportamiento, así como informar y asesorar ampliamente a los empleados sobre estas expectativas. Las cuestiones no resueltas pueden remitirse a través de los canales mencionados al Equipo de Cumplimiento.



