CODE DE CONDUITE

SICK
Sensor Intelligence.

AVANT-PROPOS DU COMITÉ DE DIRECTION

En tant qu'entreprise familial opérant à l'échelle mondiale, nous estimons que nous avons une responsabilité particulière envers nos employé(e)s et nos partenaires commerciaux dans le monde entier. SICK AG et les sociétés de son groupe (ci-après dénommées « SICK » ou « nous ») s'efforcent activement de se conformer aux exigences légales et aux normes éthiques internationalement reconnues. En outre, SICK est activement engagé dans des projets sociaux et culturels visant à promouvoir une coexistence durable.

Le succès de SICK repose sur la confiance de nos clients, de nos fournisseurs, de nos employé(e)s et du public. Le respect des dispositions légales et des directives internes de l'entreprise – c'est-à-dire la conformité – est la clé du maintien de cette confiance, de la stabilité de l'entreprise et de la poursuite de sa croissance. SICK a mis en place un système de gestion de la conformité pour répondre à ces exigences. Le comité de direction SICK AG a créé une structure appropriée qui fournit aux employé(e)s des informations complètes, les protège contre les comportements inappropriés et garantit en même temps une conduite conforme à la loi. Agir avec intégrité, conformément aux directives légales, aux principes éthiques et aux normes strictes, est la tâche et la responsabilité permanentes des employé(e)s et, en particulier, des dirigeants.

Ce code de conduite fixe des normes pour les transactions commerciales et s'applique à tous les employé(e)s de SICK. Il s'agit donc de lignes directrices universellement valables sur le comportement correct à adopter dans les situations de travail quotidiennes.

Waldkirch, 1er juillet 2023

SICK AG

Dr Mats Gökstorp
Président du comité de direction

CONTENU

1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1.1 PAS DE TRAVAIL FORCÉ, PAS DE TRAVAIL DES ENFANTS

1.2 ÉVITER L'UTILISATION NUISIBLE DES RESSOURCES, PAS DE PRISE ILLÉGALE DE TERRES

1.3 RESPECT DES SALARIÉS, INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

1.4 LIBERTÉ DE RÉUNION ET D'ASSOCIATION, RÉMUNÉRATION ADÉQUATE DES EMPLOYÉS

1.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1.6 LE RECOURS AUX FORCES DE SÉCURITÉ

2. ÉTHIQUE DES AFFAIRES

2.1 INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN, ÉVITEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

2.2 LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

2.3 CONCURRENCE LOYALE ET DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

2.4 L'UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

2.5 DOSSIERS FINANCIERS

2.6 LES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE DOUANES, LA PRÉVENTION DU BLANCHIMENT D'ARGENT ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME

2.7 PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

3. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

4. CODE FOURNISSEUR SICK

5. LES CAS DE DOUTE ET LES INDICES DE MAUVAISE CONDUITE

6. LA MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE : LA RESPONSABILITÉ DE CHACUN

1.

DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La protection et le respect de chaque individu est une priorité absolue pour SICK et un élément indispensable de la responsabilité entrepreneuriale. Par conséquent, le respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs applicables au niveau national et international est pour nous une évidence.

Nous évitons activement de provoquer, de tolérer ou de participer à toute forme de violation des droits de l'homme.

Nous respectons les droits des travailleurs conformément aux lois applicables et aux normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ceci s'applique à toutes les entreprises du groupe SICK.

1.1

PAS DE TRAVAIL FORCÉ, PAS DE TRAVAIL DES ENFANTS

SICK ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire, de traite des êtres humains ou de servitude pour dettes et emploie des personnes sur une base volontaire.

Nos employés sont libres de quitter SICK en respectant les délais de préavis légaux applicables. SICK ne conserve aucun document d'identification ou permis de travail des employés afin d'éviter de tels licenciements.

SICK n'utilise aucune forme d'esclavage et ne tolère aucune pratique apparentée à l'esclavage, au servage ou à d'autres formes de domination et d'oppression sur le lieu de travail, par exemple par le biais d'une exploitation et d'une humiliation économiques ou sexuelles extrêmes.

SICK s'oppose à toute forme de travail interdit des enfants et n'emploie pas de mineurs n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire selon la loi du lieu de travail ; dans tous les cas, l'âge minimum ne doit pas être inférieur à 15 ans.

En outre, les travailleurs mineurs de SICK n'effectuent pas de travaux dangereux qui, conformément à la convention 182 de l'OIT, requièrent un âge minimum de 18 ans.

1.2

ÉVITER L'UTILISATION NUISIBLE DES RESSOURCES, PAS DE PRISE ILLÉGALE DE TERRES

Pour SICK, la protection de notre environnement est également importante pour la vie et la santé humaine.

Nous ne tolérons pas et ne participons pas à des changements nuisibles du sol, à la pollution de l'eau, à la pollution de l'air, à des émissions sonores nuisibles ou à la consommation excessive d'eau qui porteraient atteinte de manière significative aux bases naturelles de la préservation et de la production de nourriture, empêcheraient une personne d'avoir accès à de l'eau potable sûre et propre, rendraient difficile l'accès d'une personne à des installations sanitaires ou les détruiraient, ou porteraient atteinte à la santé d'une personne.

SICK n'accepte aucune prise illégale de terres et respecte l'interdiction de l'expulsion illégale et de la prise illégale de terres, de forêts et d'eaux dans le cadre de l'acquisition, du développement ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation garantit les moyens de subsistance d'une personne.

1.3

RESPECT DES SALARIÉS, INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

En tant qu'employeur, SICK promeut un environnement de travail caractérisé par l'équité, le respect et l'égalité des chances. Les employé(e)s contribuent également à la création d'un tel environnement en traitant leurs collègues et leurs partenaires commerciaux de manière amicale et équitable. Notre succès en tant qu'entreprise dépend, entre autres, de la communication ouverte et confiante au sein de notre propre équipe et à tous les niveaux de l'entreprise.

Chez SICK, des réunions régulières sont organisées pour promouvoir les informations internes à l'entreprise, informer les employés de la situation actuelle de l'entreprise et leur donner la possibilité d'exprimer leur opinion sur tous les sujets. SICK attend de tous les cadres et employés qu'ils adoptent un ton poli et appréciatif lors des entretiens individuels, au téléphone, lors des vidéoconférences, dans la correspondance écrite et, en particulier, dans la correspondance par courrier électronique. Les principes de leadership et de coopération de SICK servent de cadre contraignant pour les activités de tous nos employé(e)s et cadres dans le monde entier.

Nous apprécions tous/toutes les employé(e)s de la même manière – nous promouvons l'égalité des chances et ne tolérons aucune discrimination, traitement préférentiel ou toute autre forme d'inégalité de traitement des employés, par exemple en raison de l'origine nationale ou ethnique, du milieu social, de l'âge, du sexe, de la race, de l'appartenance culturelle, de l'identité et de l'orientation sexuelles, de l'état de santé, d'un handicap, de l'affiliation politique, de la religion ou des convictions, à moins que cela ne soit justifié par les exigences de l'emploi. Cela s'applique à tous les aspects de la relation de travail, notamment à l'emploi, au recrutement, aux conditions de travail, à la formation, aux voyages d'affaires, au temps de travail, à la formation professionnelle continue, au perfectionnement et à la rémunération.

Chez SICK, nous traitons tous/toutes les employé(e)s avec respect et dignité. Nous créons un environnement exempt de tout traitement inapproprié. Ce traitement comprend le harcèlement sexuel et la discrimination, y compris les gestes ambigus, les expressions verbales ou les attouchements physiques non désirés, la coercition et l'intimidation. En signant la Charte de la diversité, SICK s'est volontairement engagé en faveur de la diversité, qui vise à maintenir une structure organisationnelle caractérisée par le respect et l'appréciation mutuels.

Les employé(e)s qui se sentent désavantagé(e)s peuvent contacter en toute confiance leur supérieur, un représentant des ressources humaines, un membre du comité d'entreprise ou l'équipe de conformité.

1.4

LIBERTÉ DE RÉUNION ET D'ASSOCIATION, RÉMUNÉRATION ADÉQUATE DES EMPLOYÉS

SICK respecte la liberté d'association et le droit des employé(e)s à former librement des syndicats ou à y adhérer.

Nous n'exercerons aucune discrimination à l'encontre des employé(e)s et ne leur réserverons aucun traitement préférentiel en raison de la création, de l'adhésion ou de l'appartenance à un syndicat ou à tout autre organe représentatif des employés.

SICK autorise les syndicats à exercer librement leurs activités conformément à la législation du lieu de travail, ce qui inclut le droit de grève et le droit à la négociation collective.

SICK verse à ses employé(e)s un salaire décent. Le salaire de subsistance adéquat correspond au moins au salaire minimum défini par la loi applicable et, en outre, est déterminé conformément à la loi du lieu de travail et, en particulier, conformément aux conventions collectives applicables.

En l'absence de dispositions légales, nous rémunérons nos employé(e)s au moins de manière à ce que le salaire d'un(e) employé(e) à temps plein couvre leurs besoins de base pour une vie saine et digne.

1.5

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En signant la déclaration de Luxembourg sur la promotion de la santé sur le lieu de travail dans l'Union européenne, SICK reconnaît son engagement envers les objectifs et les principes de la promotion de la santé sur le lieu de travail et reconnaît que la gestion de la santé fait partie de la stratégie de l'entreprise. SICK considère ses employé(e)s comme un facteur important de sa réussite et, par conséquent, comme l'atout le plus important de l'entreprise. SICK considère la santé de ses employé(e)s comme sa responsabilité sociale, c'est pourquoi il est important de renforcer durablement la promotion de la santé, d'améliorer le bien-être des employé(e)s sur le lieu de travail et de prévenir les risques sur le lieu de travail.

SICK offre un environnement de travail sain et sûr et se conforme à toutes les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail applicables en vertu de la loi et des conventions collectives. Nous permettons aux employé(e)s de prendre des pauses à des intervalles appropriés. Chaque employé(e) a droit à au moins un jour complet d'absence du travail par semaine. SICK veille à ce que les heures de travail, y compris les heures supplémentaires et le travail complémentaire, se situent dans les limites légales du pays d'emploi et soient conformes aux conventions collectives applicables. En l'absence de telles dispositions, SICK s'inspire des conventions de l'OIT en la matière : SICK limite les heures de travail hebdomadaires normales à 48 heures et s'efforce d'éviter que le nombre total d'heures de travail hebdomadaires ne dépasse 60 heures.

SICK maintient un système adéquat de gestion de la santé et de la sécurité au travail et désigne des personnes responsables de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Ces personnes veillent à ce que les lieux et processus de travail soient conformes aux exigences légales et à ce que les risques pour la santé sur le lieu de travail soient exclus en l'état actuel de nos connaissances. Si les conditions de travail comportent des risques inévitables pour la santé, nous fournissons gratuitement à nos employé(e)s des équipements de protection individuelle et organisons à intervalles réguliers des formations documentées sur leur utilisation correcte et sur la prévention des accidents du travail.

SICK a mis en œuvre des normes mondiales sur l'évaluation des substances dangereuses pour la santé et la sécurité au travail des employé(e)s et pour la protection de l'environnement lors de la manipulation des produits chimiques. L'objectif de ces normes est de se conformer aux exigences légales et de protéger les employé(e)s contre les dangers aigus et latents et contre les effets négatifs sur l'environnement. L'utilisation de substances dangereuses n'est autorisée que si une appréciation des risques conforme à la législation nationale a été effectuée sur le lieu d'utilisation prévu.

Lors de la construction ou de la transformation, ainsi que de la location et de l'achat de bâtiments, les possibilités et les risques en matière de protection contre l'incendie sont identifiés et les mesures de protection nécessaires sont définies et mises en œuvre. L'efficacité est évaluée régulièrement par des inspections internes sur place et par un assureur immobilier opérant à l'échelle mondiale, conformément à des normes communes. La protection structurelle et organisationnelle contre l'incendie comprend également des exigences en matière de gestion des urgences et des procédures de libération et d'approbation pour les activités dangereuses.

1.6

LE RECOURS AUX FORCES DE SÉCURITÉ

Lorsque nous engageons ou utilisons des forces de sécurité privées ou publiques, nous les instruisons et les contrôlons de manière adéquate afin qu'elles respectent toutes les lois applicables pendant leurs activités, en particulier l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants, de porter atteinte ou de blesser illégalement d'autres personnes et de violer la liberté de réunion et d'association des employé(e)s.

2.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

SICK se conforme à toutes les lois, règles et réglementations applicables et a pris les mesures appropriées pour s'assurer que ces lois, règles et réglementations sont respectées.

2.1

INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN, PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

SICK condamne toute forme de corruption ou de pots-de-vin et n'y participera pas directement ou indirectement. Les employé(e)s de SICK ne doivent pas offrir, promettre ou accorder de cadeaux sous forme de paiements ou d'autres avantages aux clients, fournisseurs et autres tiers (par exemple, les fonctionnaires), ni accepter de tels cadeaux de leur part en échange d'un traitement préférentiel dans le cadre de leurs activités commerciales.

Cette interdiction inclut le fait de s'abstenir d'accorder et d'accepter des paiements de facilitation illégaux. Des règles et des procédures spéciales s'appliquent en cas de transactions avec des clients publics, par opposition aux transactions avec des entreprises privées. Dans ces transactions et dans les relations avec les fonctionnaires, nous sommes particulièrement prudents et nous respectons toujours les lois applicables, aussi strictes soient-elles. Si les employé(e)s ont des doutes quant à la conformité d'un comportement particulier avec la loi, ils doivent demander un avis juridique qualifié en temps utile.

SICK ne fait aucun don aux partis politiques. Les dons à d'autres organisations doivent toujours être transparents et conformes à la législation anti-corruption du pays concerné.

Dans ses relations avec les clients et les fournisseurs, SICK veille à ce qu'il n'y ait pas de conflits d'intérêts susceptibles d'influencer les relations commerciales.

Les employé(e)s de SICK doivent éviter les situations qui pourraient donner l'impression d'un conflit entre intérêts professionnels et privés. Les conflits d'intérêts susceptibles d'influencer les relations commerciales de SICK, tels que les relations personnelles étroites des employé(e)s avec les partenaires commerciaux, doivent être divulgués à SICK, par exemple au responsable de l'employé(e).

2.2

LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

Aucun cadeau d'une valeur excessive ou avantage équivalent ne peut être accordé aux clients et aux fournisseurs.

Nos employé(e)s doivent refuser les cadeaux de valeur excessive et autres avantages équivalents qui leur sont offerts ou qui sont offerts à des personnes de leur entourage. La limite supérieure d'un cadeau approprié pour les employé(e)s de SICK s'élève à 40 euros, ou à la valeur équivalente dans la devise nationale respective. Au cas par cas, un responsable peut approuver des cadeaux dépassant cette limite s'il s'agit d'un cadeau courant et si son refus serait considéré comme impoli. Si la loi locale prévoit une valeur inférieure, c'est la limite légale qui est respectée. L'acceptation ou l'octroi de cadeaux monétaires est généralement interdit.

Les invitations à des repas d'affaires et à des événements pour les clients et les fournisseurs doivent être appropriées conformément aux intérêts commerciaux légitimes de SICK.

Les employé(e)s de SICK ne peuvent accepter des invitations à des repas d'affaires et à des événements pour des clients et des fournisseurs que si l'occasion et la portée sont appropriées, c'est-à-dire si elles n'ont pas une grande valeur et sont dans les limites de l'hospitalité, de la convention et de la courtoisie normales dans le monde des affaires. Si les employé(e)s ne sont pas sûr(e)s qu'une invitation soit appropriée, ils/elles doivent obtenir l'approbation préalable de leur supérieur(e) hiérarchique. SICK se réserve le droit d'émettre des politiques internes sur l'acceptation de tels repas d'affaires et d'invitations à des événements, ces politiques stipulant des limites de valeur et/ou l'obligation d'obtenir une approbation lorsque des limites spécifiques sont dépassées.

Nous n'offrons pas de cadeaux ni d'invitations en échange de faveurs professionnelles ou privées. Dans tous les cas, les lois applicables doivent être respectées.

2.3

CONCURRENCE LOYALE ET DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Tous/toutes les employé(e)s du groupe SICK doivent respecter les lois nationales et internationales sur la concurrence. En vertu de la loi antitrust et de la loi sur la concurrence en vigueur, les accords et activités illégaux susceptibles de constituer un obstacle au commerce ou de restreindre la concurrence libre et ouverte sont interdits. Les infractions à ces lois comprennent, par exemple, les accords entre concurrents pour fixer et contrôler les prix ou les conditions de livraison, le boycott de certains fournisseurs ou clients, la division des clients ou des marchés, ou la restriction de la fabrication ou de la vente de produits.

En particulier, il faut veiller à ce que les activités en rapport avec les représentants d'autres entreprises ne soient pas considérées ou interprétées comme une violation du droit de la concurrence. Le partage d'informations commerciales sensibles avec des entreprises concurrentes de SICK est donc généralement interdit.

SICK veille à ne pas violer les droits de propriété intellectuelle et à protéger les informations confidentielles des partenaires commerciaux et des tiers.

2.4

L’UTILISATION DES BIENS DE L’ENTREPRISE

SICK fournit à ses employé(e)s l’infrastructure et l’équipement dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches. Les employé(e)s disposent donc d’une partie des actifs de l’entreprise, tels que les produits fabriqués par l’entreprise, le mobilier et l’équipement de bureau, les véhicules de la flotte, le matériel et les logiciels, les données de l’entreprise, les marques et les logos.

Ces biens ne peuvent être utilisés, sauf indication contraire, qu’à des fins professionnelles. Les employé(e)s sont responsables de l’utilisation durable des biens de l’entreprise. Ils ne peuvent utiliser leur temps de travail par principe que pour l’exécution de leurs tâches professionnelles.

2.5

DOSSIERS FINANCIERS

Les documents financiers de SICK sont corrects, transparents et complets. Ces documents sont importants pour permettre à l'entreprise de remplir ses obligations envers les actionnaires, les employé(e)s, les clients, les fournisseurs et les autorités réglementaires. SICK se conforme à toutes les réglementations et lois fiscales qui doivent être respectées pour une tenue correcte des livres, de la comptabilité et des rapports. Les pratiques illégales liées aux documents financiers violent le droit en vigueur et les obligations découlant du contrat de travail.

2.6

LES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE DOUANES, LA PRÉVENTION DU BLANCHIMENT D'ARGENT ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME

SICK se conforme à toutes les réglementations applicables en matière de commerce extérieur et de douanes. Il s'agit notamment de gérer de manière responsable les listes d'articles, les embargos et les sanctions, et de demander, le cas échéant, des licences aux autorités compétentes. Chaque employé(e) de SICK doit respecter ces règles dans le cadre de ses fonctions.

SICK a mis en place des directives, des processus et des mécanismes de contrôle à l'échelle du groupe pour vérifier si les transactions commerciales peuvent être exécutées sans aucune restriction conformément à toutes les réglementations applicables en matière de commerce extérieur ou si elles nécessitent une licence ou sont interdites. Cette mesure vise également à prévenir le financement du terrorisme.

SICK respecte également toutes les réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

2.7

PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Dans notre monde de plus en plus numérique et centré sur les données, il est essentiel de traiter les données avec soin pour conserver la confiance des clients, des partenaires commerciaux, des employé(e)s et du public.

Le traitement illégal de données à caractère personnel peut avoir de graves conséquences pour la personne concernée. Nous respectons la vie privée de chaque personne et traitons avec soin et responsabilité les données personnelles qui nous sont confiées.

Nous traitons les données à caractère personnel exclusivement en conformité avec les lois applicables, de manière transparente et à des fins déterminées. Nous limitons le traitement des données à l'étendue et à la durée nécessaires à la réalisation de l'objectif. Nous protégeons les données par des mesures techniques et administratives adéquates contre le traitement non autorisé, les modifications non autorisées et la perte.

Tous/toutes les employé(e)s du groupe SICK sont tenu(e)s de traiter les données personnelles avec soin et de respecter les lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée.

SICK attache une grande importance à ce que les données confidentielles ne tombent pas entre les mains de personnes non autorisées. Les informations confidentielles sont des informations qui ne doivent pas être rendues publiques. Cela comprend les informations internes de SICK ainsi que les informations des clients, des partenaires commerciaux, des employé(e)s ou d'autres tiers qui doivent être protégées conformément aux dispositions légales ou contractuelles, par exemple les secrets d'affaires.

Nous classons les informations conformément à nos politiques et lignes directrices et les traitons en conséquence. Cela signifie, entre autres, que nous protégeons les informations classées comme confidentielles contre tout accès non autorisé tout au long de leur cycle de vie, de la création à la suppression en passant par le stockage, la transmission et l'utilisation.

Pendant la durée de validité du contrat de travail, tous les employé(e)s sont autorisés à utiliser et à divulguer des informations confidentielles uniquement dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Les informations confidentielles ne peuvent, directement ou indirectement, être divulguées ou utilisées verbalement, par écrit ou de toute autre manière sans autorisation préalable. Cette obligation subsiste même après la fin de la relation de travail.

3.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le portefeuille de produits de SICK est déjà au service de la protection de l'environnement : les produits d'automatisation des usines et de la logistique favorisent, par exemple, la conservation des capacités de production et de logistique, et le secteur de l'analyse industrielle offre, entre autres, des technologies de mesure environnementale de haute qualité, qui contribuent à la protection de l'environnement.

Chez SICK, nous allons plus loin : nous maintenons un système de gestion environnementale et respectons toutes les lois applicables et les normes internationales sur la protection de l'environnement (en particulier la Convention de Minimata sur le mercure, la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants et la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination), ainsi que toutes les restrictions légales sur les substances dangereuses. En outre, nous encourageons de manière proactive les bonnes pratiques environnementales.

Nous nous engageons à préserver notre environnement pour les générations actuelles et futures. Nous mettons en œuvre des programmes qui identifient les domaines d'action environnementale, définissent des objectifs environnementaux et mettent en place des mécanismes de contrôle et de surveillance appropriés pour garantir la réalisation durable des objectifs. Cela comprend, par exemple, l'achat et le développement d'énergies renouvelables, la mise en œuvre de mesures d'efficacité énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre, des déchets, des substances dangereuses et de la consommation d'eau et de matériaux.

4.

CODE FOURNISSEUR DE SICK

SICK attend de tous les partenaires commerciaux qui fournissent des produits ou des services à SICK (ci-après dénommés collectivement « fournisseurs ») qu'ils respectent pleinement les lois applicables, qu'ils mènent leurs activités d'une manière éthiquement correcte et qu'ils suivent les principes décrits dans le Code fournisseur de SICK, en particulier les obligations de diligence raisonnable liées aux droits de l'homme et aux lois sur l'environnement.

Les fournisseurs doivent également promouvoir ces principes dans leurs propres chaînes logistiques. L'acceptation d'adhérer aux principes du Code fournisseur de SICK est un facteur important pour nous dans la sélection de nouveaux fournisseurs et pour le maintien d'une relation commerciale avec les fournisseurs existants.

5.

LES CAS DE DOUTE ET LES INDICES DE MAUVAISE CONDUITE

Les employé(e)s, quel que soit leur niveau, doivent consulter leurs supérieurs ou l'équipe chargée de la conformité s'ils/elles ont des doutes quant à la conformité d'un comportement particulier avec la loi ou nos lignes directrices internes.

SICK accueille favorablement les préoccupations exprimées ouvertement concernant le respect des lois, du présent Code de conduite ou d'autres directives du groupe. SICK AG a donc mis en place un système de notification électronique, la SICK Integrity Line. Tous/toutes les employé(e)s de SICK, ainsi que les clients, les fournisseurs, leurs employé(e)s et d'autres tiers peuvent signaler de manière anonyme des violations suspectées ou identifiées commises par des employé(e)s et des cadres de SICK, ainsi que des plaintes liées à des violations des droits de l'homme et des violations environnementales dans notre chaîne logistique, via le système de rapport électronique SICK Integrity Line. La communication via la ligne d'intégrité SICK est confidentielle et protégée. Les rapports sont examinés par l'équipe de conformité de SICK.

La ligne d'intégrité SICK est disponible 24 heures sur 24 dans de nombreuses langues.
Les rapports peuvent être soumis sur le site Internet suivant :

https://sickag.integrityline.com

Aux États-Unis et au Canada, des rapports confidentiels et protégés peuvent également être soumis à la ligne d'intégrité SICK par téléphone. Les numéros de téléphone suivants, spécifiques à chaque pays, peuvent être utilisés à cette fin :

Canada : +1 866 204 1940
Veuillez saisir le code d'identification suivant : 11477
USA : +1 833 211 3671
Veuillez saisir le code d'identification suivant : 11477

Ces rapports peuvent également être soumis à l'équipe de conformité de SICK par les voies suivantes :
E-mail : compliance@sick.de
Téléphone : +49 (0)7681-202-3276
Adresse postale : SICK AG
Conformité/LGC
Erwin-Sick-Str. 1
79183 Waldkirch
Allemagne

SICK ne tolère aucune mesure de rétorsion à l'encontre des employé(e)s et des partenaires commerciaux qui expriment leurs préoccupations en toute bonne foi. Si les lanceurs d'alerte pensent qu'ils font l'objet d'une forme de représailles après avoir exprimé leurs préoccupations, ils peuvent le signaler à l'équipe chargée de la conformité ou à la ligne d'intégrité SICK.

6.

LA MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE : LA RESPONSABILITÉ DE CHACUN(E)

Une violation des lois applicables, de ce code de conduite ou d'autres directives de SICK peut avoir des conséquences négatives, par exemple une atteinte significative à la réputation de l'entreprise ou des amendes élevées, qui peuvent avoir un impact négatif sur l'entreprise dans son ensemble et sur sa position sur le marché.

Tous/toutes les employé(e)s de SICK doivent donc se conformer aux directives du code de conduite de SICK dans le meilleur intérêt de notre entreprise. Les infractions à notre code de conduite seront traitées conformément aux lois en vigueur, aux conventions collectives, aux accords d'entreprise et aux contrats de travail.

Les cadres de SICK ont une responsabilité particulière en ce qui concerne le code de conduite de SICK. On attend d'eux qu'ils appliquent eux-mêmes le code de conduite, qu'ils donnent le bon exemple par leur propre comportement et qu'ils informent et conseillent les employé(e)s de ces attentes de manière exhaustive. Les questions non résolues peuvent être transmises à l'équipe de conformité par les voies susmentionnées.

SICK AG | Waldkirch | Germany | www.sick.com

SICK
Sensor Intelligence.