행동 강령

SICK
Sensor Intelligence.

이사회의 서문

우리는 가족 소유의 글로벌 운영 그룹으로서 전 세계 직원과 비즈니스 파트너에 대한 특별한 책임감을 가지고 있습니다. SICK AG 및 그 그룹사(이하 "SICK" 또는 "우리"라 함)는 법적 요건 및 국제적으로 인정되는 윤리기준 준수를 적극적으로 추구하고 있습니다. 또한, SICK은 지속가능한 상생을 위한 사회문화 프로젝트에도 적극적으로 참여하고 있습니다.

SICK의 성공은 고객, 공급업체, 직원 및 대중의 신뢰를 바탕으로 이루어져 있습니다. 법률 조항과 회사 자체 내부 지침, 즉 규정 준수는 이러한 신뢰를 유지하고 회사의 안정성을 확보하며 지속적인 성장을 가능하게 하는 핵심 요소입니다. SICK은 이러한 요구사항을 충족하기 위해 규정 준수 관리 시스템을 구현했습니다. SICK AG 이사회는 직원들에게 포괄적인 정보를 제공하고 부적절한 행동으로부터 보호하며 동시에 법률을 준수하는 행동을 보장하는 적절한 시스템을 만들었습니다. 법적 지침, 윤리적 원칙 및 높은 기준에 따라 청렴하게 행동하는 것은 직원들, 특히 관리자들의 지속적인 과제이자 책임입니다.

이 행동 강령은 비즈니스 거래에 대한 기준을 설정하고 SICK의 모든 직원들에게 적용됩니다. 따라서 일상 업무 상황에서 올바른 행동에 대한 보편적으로 유효한 지침을 제공합니다.

2023년 7월 1일, 발트키르히

SICK AG

마츠 괴크스토프 박사
이사회 의장

내용

1. 인권 및 근로 조건

1.1 강제 노동 금지, 아동 노동 금지

1.2 자원의 유해한 사용 방지,
불법적인 토지 점유 금지

1.3 직원 존중, 차별 금지

1.4 집회와 결사의 자유, 직원의 적절한 보수 보장

1.5 산업 보건 및 안전

1.6 보안 인력 사용

2. 기업 윤리

2.1 부패 및 뇌물 수수 금지, 이해 상충의 방지

2.2 고객 및 공급업체와의 거래

2.3 공정한 경쟁 및 지적 재산권

2.4 회사 자산의 사용

2.5 재무 기록

2.6 대외 무역 및 관세 규정,
자금 세탁 및 테러 자금 조달 방지

2.7 데이터 보호 및 정보 보안

3. 환경 보호

4. SICK 공급업체 강령

5. 의심 사례 및 부정행위의 징후

6. 행동 강령의 이행: 각 개인의 책임

1.

인권 및 근로 조건

모든 개인을 보호하고 존중하는 것은 SICK의 최우선 과제이자 기업가적 책임의 필수적인 부분입니다. 따라서 국내 및 국제적으로 적용되는 인권과 근로자의 권리를 준수하는 것은 우리에게는 당연한 일입니다.

우리는 어떤 형태로든 인권 침해를 유발하거나, 용인하거나, 가담하는 것을 적극적으로 지양하고 있습니다.

우리는 관련 법률과 국제노동기구(ILO)의 핵심 근로 기준에 따라 근로자의 권리를 존중하고 있으며, 이는 SICK 그룹의 모든 회사에 적용됩니다.

1.1

강제 노동 금지, 아동 노동 금지

SICK는 어떠한 형태의 강제 노동, 인신매매 또는 담보 노동도 용납하지 않으며 자발적으로 사람들을 고용합니다.

우리 직원들은 해당 법적 고지 기간을 준수할 경우 자유롭게 SICK를 떠날 수 있습니다. SICK는 이러한 해고를 방지하기 위해 직원의 신분증 또는 취업 허가증을 보관하지 않습니다.

SICK는 어떠한 형태의 강제노동 노예제도 사용하지 않으며 직장에서 노예, 농노제 또는 기타 다른 형태의 지배와 억압, 예를 들어 극단적인 경제적 또는 성적 착취와 굴욕 등, 그 어떤 유사한 관행도 용납하지 않습니다.

SICK는 어떠한 형태의 금지된 아동 노동에 대해 반대하며, 고용 장소의 법률에 따라 의무 교육이 종료되는 연령 미만의 미성년자를 고용하지 않으며, 어떤 경우에도, 최소 연령은 15세 이상이어야 합니다.

또한, SICK의 미성년 근로자는 ILO 협약 182에 따라 최소 18세 이상 연령이 수행해야 하는 위험한 작업을 수행하지 않습니다.

1.2

자원의 유해한 사용 방지, 불법적인 토지 점유 금지

SICK에게 있어 환경 보호는 생명과 인간의 건강과 관련된 중요한 과업입니다.

우리는 식량의 보존과 생산을 위한 자연 기반을 심각하게 훼손하여 안전하고 깨끗한 식수에 접근하는 것을 방해하거나 위생 시설에 접근하기 어렵게 하거나 이를 파괴하거나 사람의 건강을 해치는 유해한 토양 변화, 수질 오염, 대기 오염, 유해한 소음 배출 또는 과도한 물 소비를 용인하거나 이에 관여하지 않습니다,

SICK는 불법적인 토지 점유를 허용하지 않으며, 사람의 생계를 보장하는 토지, 산림 및 수자원의 취득, 개발 또는 기타 사용에 있어서 불법적인 퇴거 및 점유를 금지하는 규정을 존중합니다.

1.3

직원 존중, 차별 금지

고용주로서의 SICK는 공정성, 존중 및 기회 균등을 특징으로 하는 근무 환경을 장려합니다. 직원들은 동료와 비즈니스 파트너를 친절하고 공정하게 대함으로써 이러한 환경을 조성하는데 똑같이 기여합니다. 회사로서 우리의 성공은 무엇보다 팀 내에서 그리고 모든 계층에서의 개방적이고 신뢰에 기반한 커뮤니케이션에 달려 있습니다.

SICK에서는 회사 내부 정보를 홍보하기 위한 정기적인 회의를 개최하고 있으며 이를 통해 직원들에게 현재의 비즈니스 상황을 알리고 모든 주제에 대해 의견을 제시할 수 있는 기회를 제공합니다. SICK는 모든 관리자와 직원이 1:1 면담, 전화, 화상 회의, 서면 서신, 특히 이메일 대화에서도 정중하고 감사의 마음을 담은 어조를 사용할 것을 기대합니다. SICK의 리더십과 협력 원칙은 전 세계 모든 직원과 관리자의 활동을 위한 규범적 프레임워크 역할을 합니다.

우리는 모든 직원을 동등하게 대우합니다. 우리는 평등한 기회를 장려하며, 고용 요건에 의해 정당화되지 않는 한 국가 또는 민족 출신, 사회적 배경, 나이, 성별, 인종, 문화적 소속, 성적 정체성 및 성향, 건강 상태, 장애, 정치적 성향, 종교 또는 신념 등으로 인한 차별, 우대 또는 기타 형태의 불평등한 대우를 용납하지 않습니다. 이는 고용 관계의 모든 측면, 특히 고용, 채용, 근무 환경, 교육, 출장, 근무 시간, 직무 훈련, 직무 발전 및 보수 등에 적용됩니다.

SICK에서는 모든 직원을 존중하고 존엄하게 대우합니다. 우리는 부적절한 대우가 없는 환경을 만들어 나가고 있습니다. 부적절한 대우에는 모호한 제스처, 원치 않는 언어적 표현이나 신체적 접촉, 강압, 협박을 포함한 성희롱과 차별이 포함됩니다. 다양성 헌장에 서명함으로써 SICK는 상호 존중과 공감이 특징인 조직 구조를 유지하는 것을 목표로 하는 다양성을 위해 자발적으로 노력해 왔습니다.

불이익을 받았다고 느끼는 직원은 관리자, 인사 담당자, 노사협의회 위원 또는 컴플라이언스팀에 비밀리에 연락할 수 있습니다.

1.4

집회와 결사의 자유, 직원의 적절한 보수 보장

SICK는 결사의 자유와 직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하거나 가입할 수 있는 권리를 존중합니다.

우리는 노동조합이나 기타 직원 대표기구의 설립, 가입 또는 회원 자격을 이유로 직원을 차별하거나 우대하지 않습니다.

SICK는 노동조합이 고용지역 법률에 따라 활동하는 것을 허용하며, 여기에는 파업권 및 단체 교섭권이 포함됩니다.

SICK는 직원들에게 적절한 생활 임금을 지급합니다. 적정 생활임금은 관련 법률이 정한 최저임금 이상이며, 그 이상은 고용지역의 법률, 특히 해당 단체 협약에 따라 결정됩니다.

법적 규정이 없는 경우, 당사는 직원에게 최소한 건강하고 품위 있는 삶을 유지하기 위한 기본적인 필요를 충족시키는 전일제 고용의 임금을 지급합니다.

1.5

산업 보건 및 안전

유럽 연합의 직장 건강 증진에 관한 룩셈부르크 선언에 서명함으로써, SICK는 직장 건강 증진의 목표와 원칙에 대한 약속을 인정하고 건강 관리를 회사 전략의 일부로 인식합니다. SICK는 직원을 회사 성공의 중요한 요소이자 결과적으로 회사의 가장 중요한 자산으로 간주합니다. SICK는 직원의 건강을 사회적 책임으로 여기며, 건강 증진을 지속적으로 강화하고 직원 복지를 개선시키며 직장에서의 위험을 예방하는 것이 중요하게 여깁니다.

SICK는 건강하고 안전한 근무 환경을 제공하고 법률 및 단체 협약에서 적용되는 모든 산업 보건 및 안전 규정을 준수합니다. 우리는 직원들이 적절한 간격으로 휴식을 취할 수 있도록 허용하며 모든 직원은 주당 최소 하루 이상의 휴가를 받을 권리가 있습니다. SICK는 단체 협약에 따라 초과 근무 및 추가 근무를 포함한 근무 시간이 고용 국가의 법적 한도 내에서 해당 단체 협약에 따라 이루어지도록 보장합니다. 그러한 규정이 없는 경우, SICK는 관련 ILO 협약을 따릅니다: SICK는 주당 정규 근무 시간을 48시간으로 제한하고 주당 총 근무 시간이 60시간을 초과하지 않도록 노력합니다.

SICK는 적절한 산업안전보건 관리 시스템을 유지하고 산업안전보건 관리 책임자를 지정합니다. 이 책임자는 작업장 및 작업 프로세스가 법적 사항을 준수하고 당사의 최선의 지식에 따라 작업장 건강 위험요소를 배제시킵니다. 근무 조건상 피할 수 없는 건강 위험이 수반되는 경우, 직원에게 개인 보호 장비를 무료로 제공하고 적절한 사용법과 작업 사고 예방에 대한 문서화된 교육을 정기적으로 실시합니다.

SICK는 직원의 산업안전보건과 화학물질 취급 시 환경 보호를 위해 유해물질 평가에 관한 글로벌 표준을 시행하고 있습니다. 이러한 표준은 법적 요구 사항을 준수하고 직원들을 심각하고 잠재적인 위험과 부정적인 환경 영향으로부터 보호하기 위해 도입되었습니다. 유해 물질의 사용은 국내법에 따른 위험 평가가 사용 예정 장소에서 수행된 경우에만 허용됩니다.

건물을 신축하거나 개조할 때 또는 임대하거나 구매할 때 화재 예방의 가능성과 위험을 파악하고 필요한 보호 조치를 정의하고 실행하고 있으며 그 효과는 내부 현장 점검과 공통 기준에 따라 전 세계적으로 운영되는 자산 보험사를 통해 정기적으로 평가됩니다. 여기에는 구조적 및 조직적 화재 예방에는 비상 관리 요건과 유해 활동에 대한 해제 및 승인 절차도 포함됩니다.

1.6

보안 인력 사용

민간 또는 공공 보안 업체와 계약하거나 사용하는 경우, 우리는 이들이 활동하는 동안 모든 관련 법률을 준수하고 있는지, 특히 고문 및 잔인하고 비인도적이거나 굴욕적인 대우, 불법적으로 타인에게 위해를 가하거나 상해를 입히는 행위, 직원들의 집회 및 결사의 자유를 침해하지 않도록 적절한 방식으로 지시하고 모니터링합니다.

2.

기업 윤리

SICK는 모든 관련 법률, 규칙 및 규정을 준수하며, 이러한 법률, 규칙 및 규정을 준수하기 위해 적절한 조치를 취하고 있습니다.

2.1

부패 및 뇌물 수수 금지, 이해 상충의 방지

SICK는 모든 형태의 부패 또는 뇌물 수수를 규탄하며 직간접적으로 이에 가담하지 않습니다. SICK의 직원들은 사업 활동에서 특혜를 받는 대가로 고객, 공급업체 및 기타 제3자(예: 공무원)에게 금품 또는 기타 이익의 형태로 선물을 제공 또는 약속하거나 이들로부터 그러한 선물을 받아서는 안 됩니다.

이러한 금지 사항에는 뇌물수수도 포함됩니다. 민간 기업과의 거래와 달리 공공기관과의 거래에는 특별한 규칙과 프로세스가 적용됩니다. 이러한 공무원과의 거래에 있어서는 아무리 엄격하게 하고 있더라도 특히 주의를 기울이고 항상 관련 법률을 준수해야 합니다. 직원은 특정 행위가 법률에 부합하는지 의문을 가질 경우, 적시에 자격을 갖춘 법률 자문을 요청해야 합니다.

SICK는 정당에 어떠한 기부도 하지 않습니다. 다른 단체에 대한 기부는 항상 투명하게 이루어져야 하며 해당 국가의 부패 방지법을 준수해야 합니다.

고객 및 공급업체와 거래할 때 SICK는 비즈니스 관계에 영향을 미칠 수 있는 이해 상충이 없는지 확인합니다.

SICK 직원은 직업적 이익과 사적 이익이 상충하는 것처럼 보일 수 있는 상황을 피해야 합니다. 직원과 비즈니스 파트너의 긴밀한 개인적 관계와 같이 SICK의 비즈니스 관계에 영향을 미칠 수 있는 이해의 상충은, 예를 들어, 직원의 관리자 등 SICK 내부에 알려야 합니다.

2.2

고객 및 공급업체와의 거래

고객과 공급업체에게 과도한 가치의 선물이나 이에 상응하는 혜택을 제공할 수 없습니다.

우리 직원은 본인 또는 가까운 사람들에게 제공되는 과도한 가치의 선물 및 기타 이에 상응하는 혜택을 거절해야 합니다. SICK의 직원을 위한 적절한 선물의 상한액은 40 유로 또는 해당 국가 통화로 환산한 동등한 가치로 합니다. 관리자는 특별한 경우, 해당 선물이 일반적인 선물이고 거부하는 것이 무례하다고 여겨질 수 있는 상황이라면, 이 한도를 초과하는 선물을 승인할 수 있습니다. 현지 법률에 더 낮은 금액이 규정되어 있는 경우 법적 한도를 준수합니다. 금전적 선물을 받거나 주는 행위는 일반적으로 금지되어 있습니다.

고객 및 공급업체를 위한 비즈니스 식사 및 행사에 대한 초대는 SICK의 정당한 비즈니스 이익에 따라 적절해야 합니다.

SICK의 직원은 고객 및 공급업체를 위한 비즈니스 식사 및 행사에 대한 초대가 적절한 경우, 즉 고가가 아니고 일반적인 비즈니스 접대, 관례 및 예의의 범위 내에 있는 경우에만 초대를 수락할 수 있습니다. 직원이 초대가 적절한지 확실하지 않은 경우 관리자의 사전 승인을 얻어야 합니다. SICK는 이러한 비즈니스 식사 및 행사 초대의 수락에 관한 내부 정책을 만들 권리가 있으며, 이러한 정책에는 가치 한도 및/또는 특정 한도 초과 시 승인을 받아야 하는 의무가 규정되어 있습니다.

우리는 업무 관련 또는 사적인 호의에 대한 답례로 어떠한 선물이나 초대를 제공하지 않습니다. 어떠한 경우에도 관련 법률을 준수해야 합니다.

2.3

공정한 경쟁 및 지적 재산권

SICK 그룹의 모든 직원은 국내 및 국제 경쟁법을 준수해야 합니다. 현행 독점금지법 및 경쟁법에 따라 거래에 장애가 되거나 자유롭고 개방적인 경쟁을 제한할 수 있는 불법적인 계약 및 활동은 금지됩니다. 이러한 법률 위반에는 예를 들어 경쟁사 간의 가격 또는 납품 조건 합의 및 통제에 대한 합의, 개별 공급업체 또는 고객에 대한 보이콧, 고객 또는 시장 분할, 제품 제조 또는 판매 제한 등이 포함됩니다.

특히 타사 대표자와 관련된 활동이 경쟁법 위반으로 간주되거나 해석되지 않도록 해야 합니다. 따라서 SICK와 경쟁 관계에 있는 회사와 민감한 비즈니스 정보를 공유하는 것은 일반적으로 금지되어 있습니다.

SICK는 지적 재산권을 침해하지 않고 비즈니스 파트너 및 제3자의 기밀 정보를 보호하기 위해 세심한 주의를 기울입니다.

2.4

회사 자산의 사용

SICK는 직원들에게 업무 수행에 필요한 인프라와 장비를 제공합니다. 따라서 직원들은 회사에서 제조한 제품, 사무실 가구 및 장비, 차량, 하드웨어 및 소프트웨어, 회사 데이터, 브랜드 및 로고 등 회사 자산의 일부를 자유롭게 사용할 수 있습니다.

이러한 자산은 별도로 명시되지 않는 한 업무상 목적으로만 사용할 수 있습니다. 직원은 회사 자산의 지속 가능한 사용에 대한 책임이 있습니다. 직원은 원칙적으로 자신의 업무 수행을 위해서만 근무 시간을 사용할 수 있습니다.

2.5

재무 기록

SICK의 재무 기록은 정확하고 투명하며 완벽합니다. 이러한 기록은 주주, 직원, 고객, 공급업체 및 규제 당국에 대한 기업의 의무를 이행하는 데 중요합니다. SICK는 적절한 부기, 회계 및 보고를 위해 준수해야 하는 모든 규정과 세법을 준수합니다. 재무 문서와 관련된 불법 행위는 유효한 법률 및 고용 계약에서 발생하는 의무를 위반하는 것입니다.

2.6

대외 무역 및 관세 규정, 자금 세탁 및 테러 자금 조달 방지

SICK는 모든 관련 대외 무역 및 세관 규정을 준수합니다. 여기에는 관련 품목 목록과 금수 조치 및 제재를 책임감 있게 처리하고 필요한 경우 관할 당국에 라이선스를 신청하는 것이 포함됩니다. SICK의 모든 직원은 자신의 직무 범위 내에서 이러한 규정을 준수해야 합니다.

SICK는 그룹 차원의 지침, 프로세스 및 통제 메커니즘을 구현하여 사업 거래가 모든 관련 대외 무역 규정에 따라 제한 없이 이행될 수 있는지 또는 라이선스가 필요하거나 금지되어 있는지 여부를 확인합니다. 이는 또한 테러 자금 조달을 방지하는 것을 목표로 합니다.

또한 SICK는 자금 세탁 방지에 관한 모든 관련 규정을 준수합니다.

2.7

데이터 보호 및 정보 보안

점점 더 디지털화가 이루어지고 데이터 중심이 되어가고 있는 세상에서는 고객, 비즈니스 파트너, 직원 및 대중의 신뢰를 유지하기 위해 데이터를 신중하게 처리하는 것이 필수적입니다.

개인 데이터를 부적절하게 처리하는 것은 해당 개인에게 심각한 결과를 초래할 수 있습니다. 우리는 각 개인의 프라이버시를 존중하며 당사에 맡겨진 개인 데이터를 신중하고 책임감 있게 처리합니다.

우리는 관련 법률에 따라 투명한 방식으로 특정 목적을 위해 개인 데이터를 처리합니다. 우리는 목적에 필요한 범위와 기간으로 데이터 처리를 제한합니다. 우리는 적절한 기술 및 관리 조치를 통해 무단 처리, 무단 수정 및 손실로부터 데이터를 보호합니다.

SICK 그룹의 모든 직원은 개인정보를 신중하게 다루고 관련 개인정보 보호법 및 규정을 준수하고 있습니다.

SICK는 기밀 데이터가 권한이 없는 사람의 손에 넘어가지 않도록 하는 것을 매우 중요하게 생각합니다. 기밀 정보는 공개되어서는 안 되는 정보를 의미합니다. 여기에는 SICK의 내부 정보뿐만 아니라 법률 또는 계약 조항에 따라 보호해야 하는 고객, 비즈니스 파트너, 직원 또는 기타 제3자의 정보(예: 영업 비밀)도 포함됩니다.

우리는 정책 및 지침에 따라 정보를 분류하고 그에 따라 처리합니다. 즉, 우리는 무엇보다도 기밀로 분류된 정보를 생성, 저장, 전송, 사용, 삭제에 이르는 전체 수명 주기에 걸쳐 무단 접근으로부터 보호합니다.

고용 계약이 유효한 기간동안 모든 직원은 자신의 업무 수행에 필요한 범위 내에서만 기밀 정보를 사용 및 공개할 수 있습니다. 기밀 정보는 사전 승인 없이 직간접적으로 구두, 서면 또는 기타 방식으로 공개하거나 사용할 수 없습니다. 이러한 의무는 고용 관계가 종료된 후에도 계속 유지됩니다.

3.

환경 보호

SICK의 제품 포트폴리오는 이미 환경 보호에 기여하고 있습니다. 예를 들어 공장 및 물류 자동화 제품은 생산 및 물류 역량 보존을 촉진하고, 공정 자동화 부문은 무엇보다도 환경 보호에 기여하는 고품질 환경 측정 기술을 제공합니다.

SICK는 여기서 더 나아가 환경 관리 시스템을 유지하고 환경 보호에 관한 모든 관련 법률 및 국제 표준(특히 수은에 관한 미니마타 협약, 잔류성 유기 오염 물질에 관한 스톡홀름 협약, 유해 폐기물의 국경 간 이동 및 그 처리에 관한 바젤 협약)과 유해 물질에 대한 모든 법적 제한을 준수합니다. 또한, 우리는 모범적인 환경 실천을 적극적으로 장려하고 있습니다.

우리는 현재와 미래 세대를 위해 환경을 보존하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 환경과 관련된 활동 분야를 식별하고, 목표를 정의하며, 목표를 지속적으로 달성하기 위해 적절한 통제 및 모니터링 메커니즘을 구현하는 프로그램을 도입했습니다. 여기에는 예를 들어 재생 에너지 조달 및 개발, 에너지 효율 조치의 이행, 온실가스 배출, 폐기물, 유해 물질, 물 및 자재 소비 감축 등이 포함됩니다.

4.

SICK 공급업체 강령

SICK는 SICK에 제품을 공급하거나 서비스를 제공하는 모든 비즈니스 파트너(이하 통칭하여 공급업체라 함)가 관련 법률을 철저히 준수하고 윤리적으로 올바르게 사업을 운영하며, SICK 공급업체 강령에 설명된 원칙, 특히 인권 및 환경법과 관련된 실사 의무를 준수할 것을 기대합니다.

공급업체는 자체 공급망에서도 이러한 원칙을 장려해야 합니다. SICK 공급업체 강령의 원칙을 준수하는 것은 우리가 신규 공급업체를 선정하고 기존 공급업체와의 비즈니스 관계를 유지하는 데 있어 중요한 요소입니다.

5.

의심 사례 및 부정행위의 징후

직급에 상관없이 모든 직원은 특정 행동이 법률 또는 내부 지침에 부합하는지 의문스러운 경우 관리자 또는 컴플라이언스팀과 상의해야 합니다.

SICK는 법률, 행동 강령 또는 기타 그룹 지침 준수와 관련하여 공개적으로 우려를 표명하는 것을 적극적으로 수용합니다. 이에 따라 SICK AG는 전자 내부 고발 시스템인 SICK Integrity Line을 구축했습니다. SICK의 모든 직원은 물론 고객, 공급업체, 그들의 직원 및 기타 제3자는 전자 보고 시스템인 SICK Integrity Line을 통해 SICK의 직원 및 관리자의 위반이 의심되거나 확인된 위반 사항, 공급망의 인권 침해 및 환경 위반과 관련된 불만 사항을 익명으로 신고할 수 있습니다. SICK Integrity Line을 통한 의사소통은 기밀로 보호되며 신고된 사항들은 SICK 컴플라이언스팀에서 조사합니다.

SICK Integrity Line은 다양한 언어로 24시간 이용 가능합니다.
다음 웹사이트에서 신고할 수 있습니다.

https://sickag.integrityline.com

미국과 캐나다에서는 기밀 및 보호 신고를 전화로 SICK Integrity Line에 제출할 수 있습니다. 이를 위해 다음 국가별 전화번호를 사용할 수 있습니다.

캐나다: +1 866 204 1940
다음의 식별 코드를 입력하십시오: 11477
미국: +1 833 211 3671
다음의 식별 코드를 입력하십시오: 11477

이러한 신고는 다음의 신고 방법을 통해 SICK의 컴플라이언스팀에 제출할 수도 있습니다.
이메일: compliance@sick.de
전화: +49 (0)7681-202-3276
우편: SICK AG
Compliance/LGC
Erwin-Sick-Str. 1
79183 Waldkirch
Germany

SICK는 선의로 우려 사항을 제기한 직원 및 비즈니스 파트너에 대한 어떠한 보복도 용납하지 않습니다.
내부고발자가 우려를 표명한 후 어떤 형태로든 보복을 당하고 있다고 생각되면 컴플라이언스팀이나 SICK Integrity Line라인에 신고할 수 있습니다.

6.

행동 강령의 이행: 각 개인의 책임

관련 법률, 본 행동 강령 또는 기타 SICK 지침을 위반하면 회사 평판에 심각한 손상을 입히거나 높은 벌금이 부과되는 등 부정적인 결과를 초래할 수 있으며, 이는 회사 전체와 시장에서의 회사의 입지에 악영향을 미칠 수 있습니다.

따라서 모든 SICK 직원은 회사의 최선의 이익을 위해 SICK 행동 강령의 지침을 준수해야 합니다. 행동 강령의 위반은 관련 법률, 단체 노동 협약, 회사 계약 및 고용 계약에 따라 처리됩니다.

SICK의 관리자는 SICK 행동 강령과 관련하여 특별한 책임이 있습니다. 관리자는 행동 강령을 스스로 실천하고 자신의 행동을 통해 모범을 보이며, 직원들에게 이러한 기대치를 종합적으로 알리고 조언해야 합니다. 해결되지 않은 질문은 앞서 언급한 방법을 통해 컴플라이언스팀에 문의할 수 있습니다.

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

SICK
Sensor Intelligence.