

CÓDIGO DE CONDUTA

NOTA PRELIMINAR DA DIRETORIA EXECUTIVA

Como um grupo familiar com operações globais, acreditamos que temos uma responsabilidade especial para com nossos funcionários e parceiros de negócios em todo o mundo. A SICK AG e as empresas de seu grupo (doravante denominadas "SICK" ou "nós") buscam ativamente o cumprimento dos requisitos legais e dos padrões éticos internacionalmente aceitos. Além disso, a SICK está ativamente envolvida em projetos sociais e culturais destinados a promover uma convivência sustentável.

O sucesso da SICK se baseia na confiança de nossos clientes, fornecedores, funcionários e do público em geral. O cumprimento das disposições legais e das diretrizes internas da própria empresa, ou seja, a conformidade, é fundamental para manter essa confiança, a estabilidade da empresa e o crescimento futuro. A SICK implementou um sistema de gerenciamento de conformidade para atender a esses requisitos. A Diretoria Executiva da SICK AG criou uma estrutura adequada que fornece aos funcionários informações abrangentes, protege-os de comportamentos inadequados e, ao mesmo tempo, garante uma conduta em conformidade com a lei. Agir com integridade, de acordo com as diretrizes legais, os princípios éticos e os altos padrões, é tarefa e responsabilidade constantes dos funcionários e, principalmente, dos gestores.

Este código de conduta estabelece padrões para transações comerciais e se aplica a todos os funcionários da SICK. Portanto, ele constitui diretrizes universalmente válidas sobre o comportamento correto em situações cotidianas de trabalho.

Waldkirch, 1º de julho de 2023

SICK AG

Dr. Mats Gökstorp
Presidente da Diretoria Executiva

ÍNDICE

1.	DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	2.5	REGISTROS FINANCEIROS
1.1	ZERO TOLERÂNCIA A TRABALHO FORÇADO E TRABALHO INFANTIL	2.6	REGULAMENTOS DE COMÉRCIO EXTERIOR E ALFÂNDEGA, PREVENÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO E DE FINANCIAMENTO DO TERRORISMO
1.2	PREVENÇÃO CONTRA USO NOCIVO DE RECURSOS, SEM TOMADA ILEGAL DE TERRAS	2.7	PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
1.3	RESPEITO AOS FUNCIONÁRIOS, PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO	3.	PROTEÇÃO AMBIENTAL
1.4	LIBERDADE DE REUNIÃO E ASSOCIAÇÃO, REMUNERAÇÃO ADEQUADA PARA OS FUNCIONÁRIOS	4.	CÓDIGO DE FORNECEDORES DA SICK
1.5	SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL	5.	CASOS DE DÚVIDA E INDÍCIOS DE MÁ CONDUTA
1.6	USO DE FORÇAS DE SEGURANÇA	6.	IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA: CADA INDIVÍDUO TEM SUA PARCELA DE RESPONSABILIDADE
2.	ÉTICA NOS NEGÓCIOS		
2.1	PROIBIÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO, PREVENÇÃO CONTRA CONFLITOS DE INTERESSE		
2.2	LIDAR COM CLIENTES E FORNECEDORES		
2.3	CONCORRÊNCIA LEAL E DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL		
2.4	USO DOS ATIVOS DA EMPRESA		

1.

DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Proteger e respeitar cada indivíduo é uma prioridade máxima para a SICK e uma parte indispensável da responsabilidade empresarial. Portanto, a conformidade com os direitos humanos e os direitos dos trabalhadores aplicáveis nacional e internacionalmente é uma questão natural para nós.

Evitamos ativamente causar, tolerar ou participar de qualquer forma de violação dos direitos humanos.

Respeitamos os direitos dos trabalhadores de acordo com as leis aplicáveis e as principais normas trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isso se aplica a todas as empresas do Grupo SICK.

1.1

ZERO TOLERÂNCIA A TRABALHO FORÇADO, E TRABALHO INFANTIL

A SICK não tolera nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório, tráfico de pessoas ou trabalho escravo e emprega pessoas de forma voluntária.

Nossos funcionários são livres para deixar a SICK com a ressalva de quaisquer períodos de aviso prévio estatutários aplicáveis. A SICK não retém nenhum documento de identificação ou permissão de trabalho dos funcionários para evitar tais rescisões.

A SICK não utiliza nenhuma forma de escravidão e não tolera nenhuma prática semelhante à escravidão, servidão ou outras formas de dominação e opressão no local de trabalho, por exemplo, por meio de extrema exploração econômica ou sexual e humilhação.

A SICK é contra qualquer forma de trabalho infantil proibido e não emprega menores abaixo da idade em que termina a escolaridade obrigatória de acordo com a lei do local de trabalho; em qualquer caso, a idade mínima não deve ser inferior a 15 anos.

Além disso, os trabalhadores menores de idade da SICK não realizam nenhum trabalho perigoso que, de acordo com a Convenção 182 da OIT, exige a idade mínima de 18 anos para ser realizado.

1.2

PREVENÇÃO CONTRA USO NOCIVO DE RECURSOS, SEM TOMADA ILEGAL DE TERRAS

Para a SICK, a proteção do nosso meio ambiente também é importante no que diz respeito à vida e à saúde humana.

Não toleramos e não participamos de alterações prejudiciais ao solo, poluição da água, poluição do ar, emissões sonoras prejudiciais ou consumo excessivo de água que prejudiquem significativamente as bases naturais para a preservação e produção de alimentos, impedindo que uma pessoa tenha acesso a água potável segura e limpa, dificultando o acesso de uma pessoa a instalações sanitárias ou destruindo-as ou prejudicando a saúde de uma pessoa.

A SICK não aceita qualquer tomada ilegal de terras e respeita a proibição de despejo ilegal e tomada ilegal de terras, florestas e água na aquisição, no desenvolvimento ou em outra forma de uso de terras, florestas e águas, cujo uso garanta a subsistência de uma pessoa.

1.3

RESPEITO AOS FUNCIONÁRIOS, PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

A SICK, como empregadora, promove um ambiente de trabalho caracterizado por justiça, respeito e igualdade de oportunidades. Os funcionários também contribuem para criar esse ambiente, tratando os colegas e parceiros de negócios de maneira amigável e justa. Nosso sucesso como empresa depende, entre outros fatores, da comunicação aberta e confiável dentro de nossa própria equipe e em todos os níveis da empresa.

Na SICK, há reuniões regulares para promover informações internas da empresa, informar os funcionários sobre a situação atual dos negócios e dar-lhes a oportunidade de expressar sua opinião sobre todos os temas. A SICK espera que todos os gestores e funcionários adotem um tom educado e apreciativo em conversas individuais, ao telefone, em videoconferências, em correspondências escritas e, principalmente, em correspondências por e-mail. Os Princípios de Liderança e Cooperação da SICK servem como uma estrutura obrigatória para as atividades de todos os nossos funcionários e gestores em todo o mundo.

Valorizamos todos os funcionários igualmente: promovemos a igualdade de oportunidades e não toleramos qualquer discriminação, tratamento preferencial ou qualquer outra forma de tratamento desigual dos funcionários, por exemplo, devido à origem nacional ou étnica, origem social, idade, gênero, raça, afiliação cultural, identidade e orientação sexual, estado de saúde, deficiência, afiliação política, religião ou crença, a menos que isso seja justificado pelos requisitos do emprego. Isso se aplica a todos os aspectos do vínculo empregatício, especialmente no emprego, recrutamento, condições de trabalho, treinamento, viagens de negócios, horário de trabalho, treinamento profissional avançado, desenvolvimento contínuo e remuneração.

Na SICK, tratamos todos os funcionários com respeito e dignidade. Criamos um ambiente livre de tratamentos inadequados. Esse tratamento inclui assédio e discriminação sexual, inclusive gestos ambíguos, expressões verbais indesejadas ou toques físicos, coerção e intimidação. Com a assinatura da Carta da Diversidade, a SICK se comprometeu voluntariamente com a diversidade, que visa manter uma estrutura organizacional caracterizada pelo respeito e valorização mútuos.

Os funcionários que se sentirem prejudicados podem entrar em contato com seu gestor, com um representante de RH, com um membro do conselho de empresa ou com a Equipe de Conformidade de forma confidencial.

1.4

LIBERDADE DE REUNIÃO E ASSOCIAÇÃO, REMUNERAÇÃO ADEQUADA PARA OS FUNCIONÁRIOS

A SICK respeita a liberdade de associação e o direito dos funcionários de formar ou participar livremente de sindicatos.

Não discriminaremos os funcionários nem os trataremos de forma preferencial devido à fundação, adesão ou filiação a um sindicato ou a qualquer outro órgão representativo de funcionários.

A SICK permite que os sindicatos operem livremente de acordo com a lei do local de trabalho, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva.

A SICK paga a seus funcionários um salário adequado com base no custo de vida local. O salário adequado equivale a pelo menos o salário mínimo conforme definido pela lei aplicável e, além disso, é determinado de acordo com a lei do local de trabalho e, em particular, de acordo com os acordos coletivos aplicáveis.

Quando não há especificações legais, remuneramos nossos funcionários, no mínimo, de forma que o salário de um funcionário em tempo integral cubra suas necessidades básicas para uma vida saudável e digna.

1.5

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Ao assinar a Declaração de Luxemburgo sobre a Promoção da Saúde no Local de Trabalho na União Europeia, a SICK reconhece seu compromisso com os objetivos e princípios da promoção da saúde no local de trabalho e reconhece a gestão da saúde como parte da estratégia da empresa. A SICK vê seus funcionários como um fator importante de seu sucesso e, conseqüentemente, como o ativo mais importante da empresa. A SICK considera a saúde de seus funcionários como sua responsabilidade social, e é por isso que é importante aprimorar de forma sustentável a promoção da saúde, melhorar o bem-estar dos funcionários no local de trabalho e prevenir riscos no local de trabalho.

A SICK proporciona um ambiente de trabalho saudável e seguro e cumpre com todas as disposições de saúde e segurança ocupacional aplicáveis por lei e acordos coletivos. Permitimos que os funcionários façam pausas para descanso em intervalos adequados. Todo funcionário tem direito a pelo menos um dia inteiro de folga por semana. A SICK garante que as horas de trabalho, incluindo horas extras e trabalho extra, estejam dentro dos limites legais no país de emprego e de acordo com os acordos coletivos aplicáveis. Quando essas disposições não existem, a SICK se orienta pelas convenções relevantes da OIT: a SICK limita a jornada de trabalho semanal regular a 48 horas e trabalha para evitar que o total de horas semanais ultrapasse 60 horas.

A SICK mantém um sistema adequado de gestão de segurança e saúde ocupacional e nomeia pessoas responsáveis pela gestão de saúde e segurança ocupacional. Essas pessoas garantem que os locais de trabalho e os processos de trabalho estejam em conformidade com os requisitos legais e que os riscos à saúde no local de trabalho sejam excluídos de acordo com nosso melhor conhecimento. Se as condições de trabalho implicarem riscos inevitáveis à saúde, fornecemos aos nossos funcionários equipamentos de proteção individual gratuitos e realizamos, em intervalos regulares, treinamento documentado sobre seu uso adequado e sobre como evitar acidentes de trabalho.

A SICK tem implementado padrões globais sobre a avaliação de substâncias perigosas para a saúde e segurança ocupacional dos funcionários e para a proteção ambiental no manuseio de produtos químicos. O objetivo desses padrões é cumprir os requisitos legais e proteger os funcionários de perigos agudos e latentes e de efeitos ambientais negativos. O uso de substâncias perigosas só é permitido se uma avaliação de risco, de acordo com a legislação nacional, tiver sido realizada no local de uso pretendido.

Na construção ou conversão, bem como no aluguel e na compra de edifícios, as chances e os riscos na proteção contra incêndio são identificados e as medidas de proteção necessárias são definidas e implementadas. A eficácia é avaliada regularmente por meio de inspeções internas no local e por uma seguradora de propriedades que opera globalmente, de acordo com padrões comuns. A proteção contra incêndio estrutural e organizacional também inclui requisitos de gerenciamento de emergência e procedimentos de liberação e aprovação para atividades perigosas.

1.6

USO DE FORÇAS DE SEGURANÇA

Quando contratarmos ou usarmos forças de segurança privadas ou públicas, nós as instruiremos e monitoraremos de maneira adequada para que cumpram todas as leis aplicáveis durante suas atividades, em particular com a proibição de tortura e tratamento cruel, desumano ou degradante, ferindo ou lesando ilegalmente outras pessoas e violando a liberdade de reunião e associação dos funcionários.

2.

ÉTICA NOS NEGÓCIOS

A SICK cumpre todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis, e tem tomado as medidas adequadas para garantir que essas leis, regras e regulamentos sejam cumpridos.

2.1

PROIBIÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO, PREVENÇÃO CONTRA CONFLITOS DE INTERESSE

A SICK condena toda forma de corrupção ou suborno e não participará dela direta ou indiretamente. Os funcionários da SICK não devem oferecer, prometer ou conceder quaisquer presentes na forma de pagamentos ou outras vantagens a clientes, fornecedores e outros terceiros (por exemplo, funcionários públicos) ou aceitar tais presentes deles em troca de tratamento preferencial em atividades comerciais.

Essa proibição inclui abster-se de conceder e aceitar pagamentos ilegais de facilitação. Regras e processos especiais se aplicam no caso de transações com clientes públicos, ao contrário de transações com empresas privadas. Em tais transações e nas negociações com funcionários públicos, somos particularmente cuidadosos e sempre observamos as leis aplicáveis, por mais rigorosas que sejam. Se os funcionários estiverem em dúvida se um determinado comportamento está de acordo com a lei, eles devem solicitar aconselhamento jurídico qualificado em tempo hábil.

A SICK não faz doações a partidos políticos. As doações a outras organizações devem ser sempre transparentes e estar em conformidade com a legislação anticorrupção do país em questão.

Ao lidar com clientes e fornecedores, a SICK se certifica de que não haja conflitos de interesse que possam influenciar as relações comerciais.

Os funcionários da SICK devem evitar situações que possam dar a impressão de conflito entre interesses profissionais e particulares. Conflitos de interesse que possam influenciar as relações comerciais da SICK, tais como relações pessoais próximas de funcionários com parceiros comerciais, devem ser divulgados à SICK, por exemplo, ao gestor do funcionário.

2.2

LIDAR COM CLIENTES E FORNECEDORES

Nenhum presente de valor excessivo ou vantagem equivalente pode ser concedido a clientes e fornecedores.

Nossos funcionários devem rejeitar presentes de valor excessivo e outras vantagens equivalentes oferecidas a eles ou a pessoas próximas a eles. O limite máximo para um presente apropriado para os funcionários da SICK será de 40 euros, ou o valor equivalente na respectiva moeda nacional. Em casos individuais, um gestor pode aprovar presentes que excedam esse limite se for um presente comum e se sua rejeição for considerada indelicada. Se um valor mais baixo for estipulado na lei local, o limite estatutário será observado. A aceitação ou concessão de presentes em dinheiro é, em geral, proibida.

Os convites para refeições e eventos de negócios para clientes e fornecedores devem ser apropriados, de acordo com os interesses comerciais legítimos da SICK.

Os funcionários da SICK somente poderão aceitar convites para refeições e eventos de negócios de clientes e fornecedores se a ocasião e o escopo forem apropriados, ou seja, se não tiverem um valor elevado e estiverem dentro dos limites da hospitalidade, convenção e cortesia normais de negócios. Se os funcionários não tiverem certeza de que um convite é apropriado, deverão obter a aprovação prévia de seu gestor. A SICK se reserva o direito de emitir políticas internas sobre a aceitação de tais refeições de negócios e convites para eventos, com tais políticas estipulando limites de valor e/ou obrigações de obter aprovação quando limites específicos forem excedidos.

Não oferecemos presentes e convites em troca de favores comerciais ou particulares. Em qualquer caso, as leis aplicáveis devem ser observadas.

2.3

CONCORRÊNCIA LEAL E DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Todos os funcionários do Grupo SICK devem observar as leis nacionais e internacionais de concorrência. De acordo com a lei antitruste e de concorrência em vigor, são proibidos acordos e atividades ilegais que possam representar um obstáculo ao comércio ou que possam restringir a concorrência livre e aberta. As infrações a essas leis incluem, por exemplo, acordos entre concorrentes para definir e controlar preços ou termos de entrega, boicote a fornecedores ou clientes individuais, divisão de clientes ou mercados, ou restrição da fabricação ou venda de produtos.

Em especial, é preciso garantir que as atividades relacionadas a representantes de outras empresas não sejam consideradas ou interpretadas como uma violação da lei de concorrência. O compartilhamento de informações comerciais confidenciais com empresas que concorrem com a SICK é, portanto, no geral, proibido.

A SICK toma todo o cuidado para não violar quaisquer direitos de propriedade intelectual e para proteger as informações confidenciais de parceiros comerciais e terceiros.

2.4

USO DOS ATIVOS DA EMPRESA

A SICK fornece a seus funcionários a infraestrutura e os equipamentos necessários para a realização de suas tarefas. Os funcionários têm, portanto, alguns dos ativos da empresa à sua disposição, como produtos fabricados pela empresa, móveis e equipamentos de escritório, veículos da frota, hardware e software, dados, marcas e logotipos da empresa.

Esses ativos podem ser usados, a menos que especificado de outra forma, somente para fins comerciais. Os funcionários são responsáveis pelo uso sustentável dos ativos da empresa. Eles podem usar seu tempo de trabalho, em princípio, apenas para o desempenho de suas tarefas profissionais.

2.5

REGISTROS FINANCEIROS

Os registros financeiros da SICK são corretos, transparentes e completos. Esses registros são importantes para o cumprimento das obrigações corporativas com acionistas, funcionários, clientes, fornecedores e autoridades reguladoras. A SICK cumpre todas as regulamentações e leis tributárias que devem ser observadas para a correta escrituração, contabilidade e relatórios. Práticas ilegais relacionadas a documentos financeiros violam a legislação vigente e as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

2.6

REGULAMENTOS DE COMÉRCIO EXTERIOR E ALFÂNDEGA, PREVENÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO E DE FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A SICK está em conformidade com todos os regulamentos aplicáveis de comércio exterior e alfândega. Isso inclui o manuseio responsável das listas de itens relevantes, embargos e sanções, e a solicitação de licenças das autoridades competentes, quando necessário. Todos os funcionários da SICK devem observar esses regulamentos no âmbito de suas funções.

A SICK tem implementado diretrizes, processos e mecanismos de controle em todo o grupo para verificar se as transações comerciais podem ser executadas sem quaisquer restrições, de acordo com todas as regulamentações de comércio exterior aplicáveis, ou se elas exigem uma licença ou são proibidas. Isso também visa evitar o financiamento do terrorismo.

A SICK também observa todas as regulamentações aplicáveis ao combate à lavagem de dinheiro.

2.7

PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Em nosso mundo cada vez mais digital e centrado em dados, é essencial lidar com eles com cuidado para manter a confiança de clientes, parceiros de negócios, funcionários e do público.

O processamento ilegal de dados pessoais pode ter consequências graves para a pessoa afetada. Respeitamos a privacidade de cada pessoa e tratamos com cuidado e responsabilidade os dados pessoais que nos são confiados.

Processamos dados pessoais exclusivamente de acordo com as leis aplicáveis, de forma transparente e para fins específicos. Limitamos o processamento de dados à extensão e à duração necessárias para a finalidade. Protegemos os dados com medidas técnicas e administrativas adequadas contra processamento não autorizado, modificação não autorizada e perda.

Todos os funcionários do Grupo SICK são obrigados a tratar os dados pessoais com cuidado e a observar as leis e regulamentos de privacidade aplicáveis.

A SICK dá grande importância à garantia de que os dados confidenciais não caiam nas mãos de pessoas não autorizadas. Informações confidenciais são aquelas que não devem ser tornadas públicas. Isso inclui informações internas da SICK, bem como informações de clientes, parceiros comerciais, funcionários ou outros terceiros que devem ser protegidos de acordo com as disposições legais ou contratuais, por exemplo, segredos comerciais.

Classificamos as informações de acordo com nossas políticas e diretrizes e as tratamos adequadamente. Isso significa que, entre outras coisas, protegemos as informações classificadas como confidenciais contra acesso não autorizado durante todo o seu ciclo de vida, desde a criação, o armazenamento, a transmissão e o uso até a exclusão.

Durante o período de validade do contrato de trabalho, todos os funcionários têm permissão para usar e divulgar informações confidenciais somente na medida necessária para o desempenho de suas funções profissionais. As informações confidenciais não podem, direta ou indiretamente, ser divulgadas ou usadas verbalmente, por escrito ou de qualquer outra forma sem autorização prévia. Essa obrigação continuará existindo mesmo após o término do vínculo empregatício.

3.

PROTEÇÃO AMBIENTAL

O portfólio de produtos da SICK já está a serviço da proteção ambiental: os produtos de automação de fábrica e logística promovem, por exemplo, a conservação das capacidades de produção e logística, e o segmento de automação de processos oferece, entre outras coisas, tecnologias de medição ambiental de alta qualidade, que contribuem para a proteção ambiental.

Na SICK, vamos além disso, mantemos um sistema de gerenciamento ambiental e observamos todas as leis aplicáveis e os padrões internacionais de proteção ambiental (particularmente a Convenção de Minamata sobre Mercúrio, a Convenção de Estocolmo sobre Poluentes Orgânicos Persistentes e a Convenção de Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Descarte), bem como todas as restrições legais de substâncias perigosas. Além disso, promovemos proativamente boas práticas ambientais.

Estamos comprometidos com a preservação de nosso meio ambiente para as gerações presentes e futuras. Implementamos programas que identificam áreas para campos de ação ambiental, definem objetivos ambientais e implementam mecanismos adequados de controle e monitoramento para garantir a realização sustentável dos objetivos. Isso inclui, por exemplo, a aquisição e o desenvolvimento de energias renováveis, a implementação de medidas de eficiência energética e a redução de emissões de gases de efeito estufa, resíduos, substâncias perigosas e consumo de água e materiais.

4.

CÓDIGO DE FORNECEDORES DA SICK

A SICK espera que todos os parceiros de negócios que fornecem produtos ou prestam serviços à SICK (doravante denominados coletivamente como Fornecedores) cumpram integralmente as leis aplicáveis, conduzam seus negócios de maneira eticamente correta e sigam os princípios descritos no Código de Fornecedores da SICK, em particular as obrigações de diligência devida relacionadas aos direitos humanos e às leis ambientais.

Os fornecedores também devem promover esses princípios em suas próprias cadeias de suprimentos. A aceitação para aderir aos princípios do Código de Fornecedores da SICK é um fator importante para nós na seleção de novos fornecedores e para manter um relacionamento comercial com os fornecedores existentes.

5.

CASOS DE DÚVIDA E INDÍCIOS DE MÁ CONDUTA

Os funcionários de qualquer nível devem consultar seus gestores ou a Equipe de Conformidade se tiverem dúvidas se um determinado comportamento está de acordo com a lei ou com nossas diretrizes internas.

A SICK apoia as preocupações expressas abertamente com relação ao cumprimento das leis, deste Código de Conduta ou de outras diretrizes do Grupo. Para tanto, a SICK AG criou um sistema eletrônico de denúncias, o SICK Integrity Line. Todos os funcionários da SICK, bem como clientes, fornecedores, seus funcionários e outros terceiros podem denunciar anonimamente violações suspeitas ou identificadas por funcionários e gestores da SICK, bem como reclamações relacionadas a violações de direitos humanos e violações ambientais em nossa cadeia de suprimentos, por meio do sistema eletrônico de denúncias SICK Integrity Line. Toda comunicação feita pelo SICK Integrity Line é confidencial e protegida. As denúncias são investigadas pela Equipe de Conformidade da SICK.

O SICK Integrity Line está disponível 24 horas por dia em vários idiomas.

As denúncias podem ser enviadas pelo seguinte site:

<https://sickag.integrityline.com>

Nos EUA e no Canadá, as denúncias confidenciais e protegidas também podem feitas por telefone para o SICK Integrity Line. Os seguintes números de telefones específicos do país podem ser usados para essa finalidade:

Canadá: +1 866 204 1940

Digite o seguinte código de identificação: 11477

EUA: +1 833 211 3671

Digite o seguinte código de identificação: 11477

Essas denúncias também podem ser enviadas à Equipe de Conformidade da SICK através dos seguintes canais de comunicação:

E-mail: compliance@sick.de

Telefone: +49 (0)7681-202-3276

Correspondência: SICK AG

Compliance/LGC

Erwin-Sick-Str. 1

79183 Waldkirch

Alemanha

A SICK não tolera nenhuma retaliação contra funcionários e parceiros comerciais que expressem suas preocupações de boa-fé. Se os denunciadores acharem que estão sujeitos a alguma forma de retaliação depois de expressarem suas preocupações, eles podem relatar isso à Equipe de Conformidade ou através do SICK Integrity Line.

6.

IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA: CADA INDIVÍDUO TEM SUA PARCELA DE RESPONSABILIDADE

A violação das leis aplicáveis, deste Código de Conduta ou de outras diretrizes da SICK pode ter consequências negativas, como, por exemplo, danos significativos à reputação da empresa ou multas elevadas, que podem afetar negativamente a empresa como um todo e sua posição no mercado.

Todos os funcionários da SICK devem, portanto, cumprir as diretrizes do Código de Conduta da SICK nos melhores interesses de nossa empresa. As violações de nosso Código de Conduta serão tratadas de acordo com as leis vigentes, acordos coletivos de trabalho, acordos da empresa e contratos de trabalho.

Os gestores da SICK têm uma responsabilidade especial em relação ao Código de Conduta da SICK. Espera-se que eles próprios implementem o código de conduta e deem um bom exemplo por meio de seu próprio comportamento, e que informem e aconselhem os funcionários sobre essas expectativas de forma abrangente. As questões não resolvidas podem ser encaminhadas à Equipe de Conformidade por meio dos canais mencionados acima.



