DAVRANIŞ KURALLARI

SICK
Sensor Intelligence.

YÖNETİM KURULUNUN ÖNSÖZÜ

Küresel çapta faaliyet gösteren bir aile şirketi grubu olarak, dünya çapındaki çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza karşı özel bir sorumluluğumuz olduğuna inanıyoruz. SICK AG ve grup şirketleri (bundan sonra "SICK" veya "biz" olarak anılacaktır), yasal gerekliliklere ve uluslararası kabul görmüş etik standartlara uymayı aktif olarak sürdürmektedir. Ayrıca SICK, sürdürülebilir bir ortak yaşamı teşvik etmeyi amaçlayan sosyo-kültürel projelere aktif olarak katılmaktadır.

SICK'in başarısı müşterilerimizin, tedarikçilerimizin, çalışanlarımızın ve kamuoyunun güvenine dayanmaktadır. Yasal hükümlere ve şirketin kendi iç yönergelerine uyulması – yani uyum – bu güveni, şirketin istikrarını ve büyümeyi sürdürmenin anahtarıdır. SICK, bu gereklilikleri karşılamak için bir uyum yönetim sistemi uygulamıştır. SICK AG Yönetim Kurulu, çalışanlara kapsamlı bilgi sağlayan, onları uygunsuz davranışlardan koruyan ve aynı zamanda yasal olarak uyumlu davranışları garanti eden uygun bir yapı oluşturmuştur. Yasal yönergelere, etik ilkelere ve yüksek standartlara uygun olarak dürüstlükle hareket etmek, çalışanların ve özellikle yöneticilerin sürekli görevi ve sorumluluğudur.

Bu davranış kuralları, ticari işlemler için standartları belirler ve SICK'in tüm çalışanları için geçerlidir. Bu sebeple, günlük iş durumlarında doğru davranışa ilişkin evrensel olarak geçerli yönergeler oluşturur.

Waldkirch, 1 Temmuz 2023

SICK AG

Dr. Mats Gökstorp
Yönetim Kurulu Başkanı

İÇERİK

1. İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARI

1.1 ZORLA ÇALIŞTIRMA YOK, ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YOK

1.2 KAYNAKLARIN ZARARLI KULLANIMINDAN KAÇINMA, ARAZİNİN HUKUKA AYKIRI OLARAK ALINMAMASI

1.3 ÇALIŞANLARA SAYGI, AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

1.4 TOPLANMA VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, ÇALIŞANLARA YETERLİ ÜCRET ÖDENMESİ

1.5 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.6 GÜVENLİK GÜÇLERİNİN KULLANIMI

2. İŞ ETİĞİ

2.1 YOLSUZLUK VE RÜŞVETİN ÖNLENMESİ, ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÖNLENMESİ

2.2 MÜŞTERİ VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER

2.3 ADİL REKABET VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI

2.4 ŞİRKET VARLIKLARININ KULLANIMI

2.5 MALİ KAYITLAR

2.6 DIŞ TİCARET VE GÜMRÜK DÜZENLEMELERİ, KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FİNANSMANININ ÖNLENMESİ VERİ KORUMA VE BİLGİ GÜVENLİĞİ

2.7 VERİ KORUMA VE BİLGİ GÜVENLİĞİ

3. ÇEVRE KORUMA

4. SICK TEDARİKÇİ KURALLARI

5. ŞÜPHE DUYULAN DURUMLAR VE GÖREVİ KÖTÜYE KULLANMA BELİRTİLERİ

6. DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULANMASI: HER BİREY SORUMLULUK TAŞIR

1.

İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARI

Her bireyi korumak ve saygı göstermek, SICK'in en önemli önceliklerindendir ve şirket sorumluluğunun vazgeçilmez bir parçasıdır. Dolayısıyla, ulusal ve uluslararası kapsamda geçerli insan hakları ve işçi haklarına uyum sağlamak, bizim için doğal bir konudur.

Her türlü insan hakları ihlaline neden olmaktan, tolerans göstermekten veya bu ihlallere katılmaktan aktif olarak kaçınırız.

Yürürlükteki yasalara ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel çalışma standartlarına uygun olarak işçi haklarına saygı gösteririz. Bu, SICK Grup'un tüm şirketleri için geçerlidir.

1.1

ZORLA ÇALIŞTIRMA YOK, ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YOK

SICK, zorla veya zorunlu çalıştırma, insan kaçakçılığı veya bağlı işçiliğin hiçbir türüne tolerans göstermez ve insanları gönüllülük esasına göre istihdam eder.

Çalışanlarımız, geçerli yasal bildirim sürelerine uymak kaydıyla SICK'ten ayrılmakta serbesttir. SICK, bu tür fesihleri önlemek için çalışanların kimlik belgelerini veya çalışma izinlerini alı koymaz.

SICK, köleliğin hiçbir biçimini kullanmaz ve örneğin aşırı ekonomik veya cinsel sömürü ve aşağılama yoluyla iş yerinde kölelik, serflik ya da diğer tahakküm ve baskı biçimlerine benzer uygulamalara tolerans göstermez.

SICK, yasaklanmış her türlü çocuk işçiliğine karşıdır ve istihdam yerinin yasalarına göre zorunlu eğitimin sona erdiği yaşın altındaki hiçbir çocuğu istihdam etmez; her durumda, minimum yaş 15 olmalıdır.

Buna ek olarak, SICK'te reşit olmayan işçiler, 182 sayılı ILO Sözleşmesine göre asgari 18 yaşında yapılması gereken tehlikeli işleri yapmamaktadır.

1.2

KAYNAKLARIN ZARARLI KULLANIMINDAN KAÇINMA, ARAZİNİN HUKUKA AYKIRI OLARAK ALINMAMASI

SICK için çevremizin korunması, yaşam ve insan sağlığı açısından da önemlidir.

Gıdanın korunması ve üretimi için doğal temelleri önemli ölçüde bozacak, bir kişinin güvenli ve temiz içme suyuna erişimini kısıtlayacak, bir kişinin sıhhi tesislere erişimini zorlaştıracak ya da yok edecek veya bir kişinin sağlığına zarar verecek zararlı toprak değişimine, su kirliliğine, hava kirliliğine, zararlı gürültü emisyonlarına veya aşırı su tüketimine tolerans göstermeyiz ve bunlara katılmayız.

SICK, arazinin hukuka aykırı olarak alınmasını kabul etmez ve kullanımı bir kişinin geçimini güvence altına alan arazi, orman ve suların edinilmesi, geliştirilmesi ya da diğer kullanımlarında hukuka aykırı tahliye ve arazinin, ormanların ve suyun hukuka aykırı olarak alınması yasağına saygı duyar.

1.3

ÇALIŞANLARA SAYGI, AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

SICK, işveren olarak adalet, saygı ve fırsat eşitliği ile öne çıkan bir çalışma ortamını teşvik eder. Çalışanlar da meslektaşlarına ve iş ortaklarına dostça ve adil bir şekilde davranarak böyle bir ortamın yaratılmasına eşit derecede katkıda bulunur. Bir şirket olarak başarımız, özellikle kendi ekibimiz içinde ve tüm şirket seviyelerinde açık ve güvenilir iletişime bağlıdır.

SICK'te, çalışanları güncel iş durumu hakkında bilgilendirmek ve çalışanlara tüm konularda görüşlerini ifade etme fırsatı vermek için şirket içi bilgileri tanıtmak amacıyla düzenli toplantılar yapılmaktadır. SICK, tüm yöneticilerin ve çalışanların bire bir görüşmelerde, telefonda, video konferanslarda, yazılı yazışmalarda ve özellikle de e-posta yazışmalarında kibar ve takdir edici bir üslup takınmalarını bekler. SICK'in liderlik ve işbirliği ilkeleri, dünya çapındaki tüm çalışanlarımız ve yöneticilerimiz için bağlayıcı bir çerçeve görevi görmektedir.

Tüm çalışanlara eşit değer verir, fırsat eşitliğini destekleriz ve örneğin ulusal ya da etnik köken, sosyal geçmiş, yaş, cinsiyet, ırk, kültürel bağlılık, cinsel kimlik ve yönelim, sağlık durumu, engel durumu, siyasi yönelim, din veya inanç nedeniyle çalışanlara yönelik herhangi bir ayrımcılığa, tercihli muameleye ya da diğer eşit olmayan muamele türlerine, istihdam şartları tarafından haklı gösterilmediği sürece tolerans göstermeyiz. Bu durum özellikle istihdam, işe alma, çalışma koşulları, eğitim, iş seyahati, çalışma saatleri, ileri mesleki eğitim, gelişim ve ücretlendirme olmak üzere istihdam ilişkisinin tüm yönleri için geçerlidir.

SICK'te tüm çalışanlara saygı ve haysiyet çerçevesinde davranırız. Uygunsuz muameleden uzak bir ortam oluştururuz. Bu tür muameleler; belirsiz jestler, istenmeyen sözlü ifadeler veya fiziksel dokunuşlar, zorlama ve göz korkutma dahil olmak üzere cinsel taciz ve ayrımcılığı içerir. SICK, Çeşitlilik Tüzüğünün imzalanmasıyla birlikte karşılıklı saygı ve takdir ile öne çıkan bir organizasyon yapısını sürdürmeyi amaçlayan çeşitlilik için gönüllü olarak çalışmalar yapar.

Kendilerini dezavantajlı hisseden çalışanlar; yöneticilerine, İK temsilcilerine, iş konseyi üyelerine ya da Uyum ekibine gizlilik içinde başvurabilir.

1.4

TOPLANMA VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, ÇALIŞANLARA YETERLİ ÜCRET ÖDENMESİ

SICK, örgütlenme özgürlüğüne ve çalışanların özgürce sendika kurma ya da sendikalara katılma hakkına saygı duyar.

Bir sendika ya da başka bir çalışan temsilciliği kurmaları, bunlara katılmaları veya üye olmaları nedeniyle çalışanlara karşı ayrımcılık yapmaz ya da onlara ayrıcalıklı davranmayız.

SICK, sendikaların istihdam yerindeki yasalara uygun olarak serbestçe faaliyet göstermesine izin verir; buna grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı da dahildir.

SICK, çalışanlarına yaşamlarını idame ettirebilecekleri yeterli bir ücret öder. Söz konusu yeterli ücret, yürürlükteki yasada tanımlanan asgari ücret tutarındadır ve bunun dışında, istihdam edilen yerin yasalarına ve özellikle yürürlükteki toplu sözleşmelere uygun olarak belirlenir.

Yasal şartnamelerin bulunmadığı durumlarda, çalışanlarımıza en azından tam zamanlı çalışma ücretinin sağlıklı ve saygın bir yaşam için temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ödeme yaparız.

1.5

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

SICK, Avrupa Birliği'nde iş yerinde sağlığın geliştirilmesine ilişkin Lüksemburg Deklarasyonunu imzalayarak iş yerinde sağlığın geliştirilmesine ilişkin hedef ve ilkelere olan bağlılığını kabul etmekte ve sağlık yönetimini şirket stratejisinin bir parçası olarak kabul etmektedir. SICK, çalışanlarını başarısının önemli bir faktörü ve dolayısıyla şirketin en önemli varlığı olarak görmektedir. SICK, çalışanlarının sağlığını sosyal sorumluluğu olarak gördüğü için sağlığın geliştirilmesini sürdürülebilir bir şekilde geliştirmek, çalışanların iş yerindeki refahını artırmak ve iş yerindeki riskleri önlemek önemlidir.

SICK, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak yasalar ve toplu sözleşmeler tarafından uygulanan tüm iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uyar. Çalışanların uygun aralıklarla dinlenme molaları vermesine izin veririz. Her çalışanın haftada en az bir tam gün işten uzak kalma hakkı vardır. SICK, fazla mesai ve ekstra çalışma da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin çalışılan ülkedeki yasal sınırlar dahilinde ve yürürlükteki toplu sözleşmelere uygun olmasını sağlar. SICK; bu tür hükümlerin bulunmadığı durumlarda ilgili ILO sözleşmelerine göre hareket eder: SICK, haftalık normal çalışma saatlerini 48 saat ile sınırlar ve haftalık toplam çalışma saatlerinin 60 saati aşmaması için çalışır.

SICK, yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sürdürür ve iş sağlığı ve güvenliği yönetiminden sorumlu kişiler atar. Söz konusu kişiler, iş yerlerinin ve iş süreçlerinin yasal gerekliliklere uygun olmasını ve en iyi bilgilerimize göre iş yeri sağlık risklerinin ortadan kaldırılmasını sağlar. Çalışma koşulları kaçınılmaz sağlık riskleri barındırıyorsa çalışanlarımıza ücretsiz kişisel koruyucu donanım sağlar ve düzenli aralıklarla bunların doğru kullanımı ve iş kazalarının önlenmesi konusunda belgelenmiş eğitimler veririz.

SICK, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile kimyasalların kullanımında çevrenin korunması için tehlikeli maddelerin değerlendirilmesi hakkında küresel standartları uygulamaya koymuştur. Bu standartların amacı, yasal gerekliliklere uymak ve çalışanları akut ve gizli tehlikelerden ve olumsuz çevresel etkilerden korumaktır. Tehlikeli maddelerin kullanımına, yalnızca kullanım yerinde ulusal yasalara uygun bir risk değerlendirmesi yapılmışsa izin verilir.

Binalar inşa edilirken ya da tadilat yapılırken, kiralanırken veya satın alınırken yangından korunma olasılıkları ve riskleri belirlenir ve gerekli koruyucu önlemler tanımlanıp uygulanır. Bu önlemlerin etkinliği, yerinde yapılan dahili denetimler ve dünya çapında faaliyet gösteren bir emlak sigortacısı tarafından ortak standartlara uygun olarak düzenli bir şekilde değerlendirilir. Yapısal ve organizasyonel yangın koruması, acil durum yönetimi gerekliliklerini ve tehlikeli faaliyetler için etkinleştirme ve onay prosedürlerini de içerir.

1.6

GÜVENLİK GÜÇLERİNİN KULLANIMI

Özel ya da kamu güvenlik güçleriyle sözleşme yapıldığında veya bu güçlerden yararlanılan durumlarda, bu güçleri faaliyetleri esnasında yürürlükteki tüm yasalara, özellikle de işkence ve zalimlik, insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele, başkalarına hukuka aykırı olarak zarar verme veya yaralama ve çalışanların toplanma ve örgütlenme özgürlüğünü ihlal etme yasağına uymaları için yeterli bir şekilde eğitim verir ve izleriz.

2.

İŞ ETİĞİ

SICK yürürlükteki tüm yasalara, kurallara ve yönetmeliklere uyar ve bu yasalara, kurallara ve yönetmeliklere uyulmasını sağlamak için uygun önlemler almıştır.

2.1

YOLSUZLUK VE RÜŞVETİN ÖNLENMESİ, ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÖNLENMESİ

SICK, her türlü yolsuzluk ya da rüşveti kınar ve bunlara doğrudan veya dolaylı olarak iştirak etmez. SICK çalışanları müşterilere, tedarikçilere ve diğer üçüncü taraflara (örn. kamu görevlileri) ödeme ya da diğer avantajlar şeklinde herhangi bir hediye teklif etmemeli, bunun sözünü vermemeli ya da iş faaliyetlerinde ayrıcalıklı muamele karşılığında bu kişilerden bu tür hediyeler kabul etmemelidir.

Bu yasağa, yasa dışı kolaylaştırma ödemelerinin verilmesi ve kabul edilmesinden kaçınma da dahildir. Özel şirketlerle yapılan işlemlerin aksine, kamu müşterileriyle yapılan işlemlerde özel kurallar ve işlemler uygulanır. Bu tür işlemlerde ve kamu görevlileriyle olan ilişkilerimizde son derece dikkatli davranır ve ne kadar katı olursa olsun yürürlükteki yasalara daima uyarız. Çalışanlar belirli bir davranışın yasalara uygun olup olmadığı konusunda şüphe duyarsa vakit kaybetmeden nitelikli hukuki öneri talep etmelidir.

SICK, siyasi partilere herhangi bir bağış yapmaz. Diğer kuruluşlara yapılan bağışlar ise her zaman şeffaf olmalı ve ilgili ülkedeki yolsuzlukla mücadele mevzuatına uygun olmalıdır.

SICK, müşteriler ve tedarikçilerle iş yaparken iş ilişkilerini etkileyebilecek çıkar çatışmalarının olmasını önler.

SICK çalışanları, profesyonel ve şahsi çıkarların çatıştığı izlenimini verebilecek durumlardan kaçınmalıdır. Çalışanların iş ortaklarıyla yakın kişisel ilişkileri gibi SICK'in iş ilişkilerini etkileyebilecek çıkar çatışmaları SICK'e (örneğin çalışanın yöneticisine) açıklanmalıdır.

2.2

MÜŞTERİ VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER

Müşterilere ve tedarikçilere yüksek değerli hediyeler ya da eşdeğer avantajlar verilemez.

Çalışanlarımız, kendilerine ya da yakınlarına teklif edilen yüksek değerli hediyeleri ve diğer eşdeğer avantajları kabul etmemelidir. SICK çalışanları için uygun bir hediyenin üst sınırı 40 Euro ya da ilgili ulusal para birimindeki buna eşdeğer olan değerdir. Özel durumlarda, genel bir hediye olması ve reddedilmesinin kabalık olarak değerlendirilecek olması gibi hallerde bir yönetici bu sınırı aşan hediyeleri kabul edebilir. Yerel yasada daha düşük bir değer öngörülmüşse yasal sınıra uyulur. Maddi hediyelerin kabul edilmesi ya da verilmesi genel olarak yasaktır.

Müşteriler ve tedarikçiler için iş yemeklerine ve etkinliklerine yapılan davetler, SICK'in meşru iş çıkarlarına uygun olmalıdır.

SICK çalışanları, müşteriler ve tedarikçiler için iş yemeklerine ve etkinliklerine yönelik davetleri yalnızca durum ve kapsamın uygun olması halinde, yani yüksek bir değere sahip olmaması ve normal iş misafirperverliği, gelenek ve nezaket sınırları dahilinde olması halinde kabul edebilir. Çalışanlar bir davetin uygun olup olmadığından emin değillerse yöneticilerinin önceden onayını almalıdır. SICK, bu tür iş yemeklerinin ve etkinlik davetlerinin kabulüne ilişkin olarak değer sınırları ve/veya belirli sınırlar aşıldığında onay alma yükümlülüğü öngören şirket içi politikalar düzenleme hakkını saklı tutar.

İşle ilgili veya şahsi iyilikler karşılığında herhangi bir hediye veya davet sunmayız. Her durumda, yürürlükteki yasalara uyulmalıdır.

2.3

ADİL REKABET VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI

SICK Grup'un tüm çalışanları, ulusal ve uluslararası rekabet yasalarına uymakla yükümlüdür. Geçerli antitröst ve rekabet yasaları uyarınca, ticarete engel teşkil edebilecek ya da serbest ve açık rekabeti kısıtlayabilecek yasa dışı anlaşmalar ve faaliyetler yasaktır. Bu yasaların ihlali, örn. rakipler arasında fiyatları veya teslimat koşullarını belirlemek ve kontrol etmek için yapılan anlaşmaları, münferit tedarikçileri ya da müşterileri boykot etmeyi, müşterileri veya pazarları bölmeyi ya da ürünlerin üretimini veya satışını kısıtlamayı içerir.

Özellikle, diğer şirketlerin temsilcileri ile bağlantılı faaliyetlerin rekabet hukukunun ihlali olarak değerlendirilmemesi ya da yorumlanmaması sağlanmalıdır. Bu nedenle, gizli iş bilgilerinin SICK ile rekabet halinde olan şirketlerle paylaşılması genel olarak yasaktır.

SICK, herhangi bir fikri mülkiyet hakkını ihlal etmemeye ve iş ortaklarının ve üçüncü tarafların gizli bilgilerini korumaya son derece özen gösterir.

2.4

ŞİRKET VARLIKLARININ KULLANIMI

SICK, çalışanlarına görevlerini yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları altyapı ve ekipmanı sağlar. Bu nedenle çalışanlar, şirket tarafından üretilen ürünler, ofis mobilyaları ve ekipmanları, filo araçları, donanım ve yazılım, şirket verileri, markalar ve logolar gibi şirketin bazı varlıklarına sahiptir.

Bu varlıklar, aksi belirtilmedikçe yalnızca iş amaçları için kullanılabilir. Çalışanlar, şirketin varlıklarının sürdürülebilir şekilde kullanımından sorumludur. Çalışma zamanlarını, prensip olarak yalnızca profesyonel görevlerini yerine getirmek için kullanabilirler.

2.5

MALİ KAYITLAR

SICK'in mali kayıtları doğru, şeffaf ve eksiksizdir. Bu kayıtlar paydaşlara, çalışanlara, müşterilere, tedarikçilere ve düzenleyici makamlara karşı kurumsal yükümlülüklerin yerine getirilmesi için önem arz etmektedir. SICK uygun defter tutma, muhasebe ve raporlama için uyulması gereken tüm düzenlemelere ve vergi kanunlarına uyar. Mali belgelerle bağlantılı yasa dışı uygulamalar, geçerli yasaları ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri ihlal eder.

2.6

DIŞ TİCARET VE GÜMRÜK DÜZENLEMELERİ, KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FİNANSMANININ ÖNLENMESİ VERİ KORUMA VE BİLGİ GÜVENLİĞİ

SICK, yürürlükteki tüm dış ticaret ve gümrük düzenlemelerine uyar. Buna, ilgili ürün listelerinin, ambargoların ve yaptırımların sorumlu bir şekilde ele alınması ve gerektiğinde yetkili makamlardan lisans başvurusunda bulunulması da dahildir. SICK'in her çalışanı, görevi kapsamında bu düzenlemelere uymak zorundadır.

SICK, ticari işlemlerin yürürlükteki tüm dış ticaret düzenlemelerine uygun olarak kısıtlama olmaksızın yapılıp yapılamayacağını ya da bir lisans gerektirip gerektirmediğini veya yasaklanıp yasaklanmadığını kontrol etmek için grup çapında yönergeler, prosesler ve kontrol mekanizmaları uygulamıştır. Bu, aynı zamanda terörizmin finansmanını önlemeyi de amaçlamaktadır.

SICK, ayrıca kara para aklamanın önlenmesine ilişkin yürürlükteki tüm düzenlemelere de uymaktadır.

2.7

VERİ KORUMA VE BİLGİ GÜVENLİĞİ

Giderek dijitalleşen ve veri merkezli hale gelen dünyamızda müşterilerin, iş ortaklarının, çalışanların ve kamunun güvenini korumak için verilerin özenle işlenmesi olmazsa olmazdır.

Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi, söz konusu kişi için ciddi sonuçlar doğurabilir. Herkesin gizliliğine saygı duyuyor ve bize emanet edilen kişisel verileri dikkatli ve sorumlu bir şekilde işliyoruz.

Kişisel verileri yalnızca yürürlükteki yasalara uygun olarak şeffaf bir şekilde ve belirtilen amaçlar doğrultusunda işliyoruz. Verilerin işlenmesini amaç için gerekli olan kapsam ve süre ile sınırlandırıyoruz. Verileri yetkisiz işleme, yetkisiz değişiklik ve kayba karşı yeterli teknik ve idari önlemlerle koruyoruz.

SICK Grup'un tüm çalışanları, kişisel verileri dikkatli bir şekilde işlemek ve yürürlükteki gizlilik yasalarına ve yönetmeliklerine uymakla yükümlüdür.

SICK, gizli verilerin yetkisiz tarafların eline geçmemesini sağlamaya yüksek önem verir. Gizli bilgiler, kamuya açıklanmaması gereken bilgilerdir. Bu bilgilere, SICK'in dahili bilgilerinin yanı sıra müşterilerin, iş ortaklarının, çalışanların veya diğer üçüncü tarafların yasal veya sözleşme hükümlerine uygun olarak korunması gereken bilgileri, örneğin ticari sırları da dahildir.

Bilgileri politikalarımıza ve yönergelerimize uygun olarak sınıflandırır ve buna göre işleriz. Bu durum, özellikle gizli olarak sınıflandırılan bilgileri oluşturulma, depolama, aktarma ve kullanımdan silinmeye kadar tüm kullanım döngüsü boyunca yetkisiz erişime karşı koruduğumuz anlamına gelir.

İş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca, tüm çalışanların gizli bilgileri yalnızca mesleki görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olduğu ölçüde kullanmalarına ve ifşa etmelerine izin verilir. Gizli bilgiler, önceden izin alınmaksızın doğrudan ya da dolaylı olarak sözlü, yazılı veya başka bir şekilde ifşa edilemez ya da kullanılamaz. Bu yükümlülük, iş ilişkisi sona erdikten sonra da devam eder.

3.

ÇEVRE KORUMA

SICK'in ürün portföyü, halihazırda çevrenin korunmasına hizmet etmektedir: Fabrika ve lojistik otomasyon ürünleri, örn. üretim ve lojistik kapasitelerinin korunmasını teşvik eder ve proses otomasyon segmenti, özellikle çevrenin korunmasına katkıda bulunan birinci sınıf çevre ölçüm teknolojileri sunar.

SICK'te bunun da ötesine geçiyoruz. Bir çevre yönetim sistemi sürdürüyor ve çevrenin korunması hakkında yürürlükteki tüm yasa ve uluslararası standartlara (özellikle cıva ile ilgili Minimata Sözleşmesi, kalıcı organik kirleticilerle ilgili Stockholm Sözleşmesi ve tehlikeli atıkların sınır ötesi taşınımının ve bertarafının kontrolüne İlişkin Basel Sözleşmesi) ve tehlikeli maddelerle ilgili tüm yasal kısıtlamalara uyuyoruz. Ayrıca, iyi çevresel uygulamaları proaktif olarak teşvik ediyoruz.

Çevremizi şimdiki ve gelecek nesiller için korumak için çalışıyoruz. Çevresel eylem alanlarını belirleyen, çevresel hedefleri tanımlayan ve hedeflere sürdürülebilir bir şekilde ulaşılmasını sağlamak için uygun kontrol ve izleme mekanizmalarını uygulayan programlar uyguluyoruz. Buna örneğin yenilenebilir enerjilerin tedarik edilmesi ve geliştirilmesi, enerji verimliliği önlemlerinin uygulanması ve sera gazı emisyonlarının, atıkların, tehlikeli maddelerin, su ve malzeme tüketiminin azaltılması da dahildir.

4.

SICK TEDARİKÇİ KURALLARI

SICK, SICK'e ürün tedarik eden ya da hizmet sunan tüm iş ortaklarının (bundan böyle toplu olarak Tedarikçiler olarak anılacaktır) yürürlükteki yasalara tam olarak uymasını, işlerini etik bakımdan doğru bir şekilde yapmasını ve özellikle insan hakları ve çevre yasalarıyla ilgili durum tespiti yükümlülükleri olmak üzere SICK Tedarikçi Kurallarında açıklanan ilkelere uymasını bekler.

Tedarikçiler, ayrıca bu ilkeleri kendi tedarik zincirlerinde de destekler. SICK Tedarikçi Kuralları ilkelerine uymayı kabul etmek, yeni Tedarikçilerin seçiminde ve mevcut Tedarikçilerle iş ilişkisinin sürdürülmesinde bizim için önemli bir faktördür.

5.

ŞÜPHE DUYULAN DURUMLAR VE GÖREVİ KÖTÜYE KULLANMA BELİRTİLERİ

Her düzeydeki çalışanlar, belirli bir davranışın yasalara ya da şirket içi yönergelerimize uygun olup olmadığı konusunda şüphe duymaları halinde yöneticilerine veya Uyum Ekibine danışmalıdır.

SICK, yasalara, bu Davranış Kurallarına veya diğer Grup yönergelerine uyumla ilgili endişelerin açıkça ifade edilmesini memnuniyetle karşılar. SICK AG, bu doğrultuda elektronik bir ihbar sistemi olan SICK Integrity Line'ı kurmuştur. SICK'in tüm çalışanlarının yanı sıra müşteriler, tedarikçiler, bu tedarikçilerin çalışanları ve diğer üçüncü taraflar, SICK çalışanları ve yöneticileri tarafından şüphelenilen ya da tespit edilen ihlallerin yanı sıra tedarik zincirimizdeki insan hakları ihlalleri ve çevre ihlalleri ile ilgili şikayetleri, elektronik raporlama sistemi SICK Integrity Line aracılığıyla anonim olarak bildirebilir. SICK Integrity Line üzerinden yapılan iletişim gizlidir ve koruma altındadır. Raporlar, SICK Uyum Ekibi tarafından incelenir.

SICK Integrity Line, birçok dilde 7/24 hizmet vermektedir. Raporlar aşağıdaki web sitesi üzerinden gönderilebilir:

https://sickag.integrityline.com

ABD ve Kanada'da, gizli ve korumalı raporlar SICK Integrity Line'a telefonla da gönderilebilir. Bu amaçla aşağıdaki ülkeye özel telefon numaraları kullanılabilir:

Kanada: +1 866 204 1940
Lütfen aşağıdaki tanımlama kodunu girin: 11477
ABD: +1 833 211 3671
Lütfen aşağıdaki tanımlama kodunu girin: 11477

Bu tür raporlar, aşağıdaki raporlama kanalları aracılığıyla SICK Uyum Ekibine de sunulabilir:
E-posta: compliance@sick.de
Telefon: +49 (0)7681-202-3276
Posta: SICK AG
Compliance / LGC
Erwin-Sick-Str. 1
79183 Waldkirch
Almanya

SICK, endişelerini iyi niyetle dile getiren çalışanlara ve iş ortaklarına karşı herhangi bir misillemeye tolerans göstermez. İhbarda bulunanlar, endişelerini dile getirdikten sonra bir tür misillemeye maruz kaldıklarını düşünüyorlarsa bunu Uyum Ekibine veya SICK Integrity Line üzerinden bildirebilir.

6.

DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULANMASI: HER BİREY SORUMLULUK TAŞIR

Yürürlükteki yasaların, bu Davranış Kurallarının ya da diğer SICK yönergelerinin ihlali, şirketin itibarına önemli ölçüde zarar vermek veya yüksek para cezaları gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir ve bu da şirketi bir bütün olarak ve piyasadaki konumunu olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu nedenle tüm SICK çalışanları, şirketimizin menfaatleri doğrultusunda SICK Davranış Kuralları ilkelerine uymalıdır. Davranış Kurallarımızın ihlalleri, geçerli yasalar, toplu iş sözleşmeleri, şirket sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri uyarınca ele alınır.

SICK yöneticileri, SICK Davranış Kuralları ile bağlantılı olarak özel bir sorumluluğa sahiptir. Kendilerinden davranış kurallarını bizzat uygulamaları ve kendi davranışlarıyla iyi bir örnek oluşturmaları ve çalışanları bu beklentiler konusunda kapsamlı bir şekilde bilgilendirmeleri ve bilgilendirmeleri beklenmektedir. Çözülemeyen sorular, yukarıda belirtilen kanallar üzerinden Uyum Ekibine iletilebilir.

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

SICK
Sensor Intelligence.