

# 行為準則

# 董事會前言

作為一家全球化營運的家族企業，我們相信我們對全球員工和業務合作夥伴負有特殊的責任。SICK AG 及其集團公司（以下簡稱「SICK」或「我們」）積極遵守法律要求和國際公認的道德標準。此外，SICK 還積極參與旨在促進可持續共存的社會和文化專案。

SICK 的成功，基於客戶、供應商、員工和公眾對我們的信任。遵守法律規定和公司內部準則（即合規性）是維護這種信任、公司穩定和進一步發展的關鍵。為了滿足這些要求，SICK 實施了一套合規管理體系。SICK AG 董事會已構建合適的架構，為員工提供全面的資訊，保護他們免受不當行為的侵害，同時保證行為合法合規。根據法律準則，道德原則和高標準，以誠信行事是員工，尤其是管理人員的持續任務和責任。

本《行為準則》規定了業務交易的標準，適用於 SICK 的所有員工。因此，其構成了在日常工作環境中正確行為的普遍有效準則。

Waldkirch · 2023 年 7 月 1 日

SICK AG

Mats Gökstorp 博士  
董事會主席

# 目錄

## 1. 人權和工作條件

---

- 1.1 無強迫勞動，無童工
- 1.2 避免有害使用資源，不得非法佔用土地
- 1.3 尊重員工，禁止歧視
- 1.4 集會和結社自由，員工的適當報酬
- 1.5 職業健康與安全
- 1.6 配備保全人力

## 2. 商業道德

---

- 2.1 禁止貪污賄賂，避免利益衝突
- 2.2 與客戶和供應商打交道
- 2.3 公平競爭和智慧財產權
- 2.4 公司資產的使用
- 2.5 財務記錄
- 2.6 外貿和海關法規，防止洗錢和資助恐怖主義
- 2.7 數據保護和資訊安全

## 3. 環境保護

---

## 4. SICK 供應商守則

---

## 5. 有嫌疑的個案和不當行為的跡象

---

## 5. 行為準則的實施：人人有責

---

# 1.

## 人權和工作條件

保護和尊重每一個人是 SICK 的首要任務，也是企業責任不可或缺的一部分。因此，對我們來說，遵守國內和國際適用的人權和工人權利是理所當然的事情。

我們積極避免造成、容忍或參與任何形式的侵犯人權行為。

我們根據適用的法律和國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 的核心勞動標準尊重工人的權利。這適用於 SICK 集團的所有公司。

# 1.1

## 無強迫勞動，無童工

SICK 不容忍任何形式的強迫或強制勞動、人口販賣或抵押勞動，並在自願的基礎上僱用員工。

我們的員工可以在遵守任何適用的法定預告期的情況下自由離開 SICK。SICK 不保留員工的任何身份證明文件或工作許可證，以防止此類解僱事件。

SICK 不使用任何形式的奴役，也不容忍任何類似奴役、農奴制或其他形式的工作場所統治和壓迫，例如透過極端的經濟或性剝削和侮辱。

SICK 反對任何形式的、被禁止的童工勞動，不僱用任何未滿就業地法律規定的義務教育結束年齡的未成年人；在任何情況下，最低年齡不得低於 15 歲。

此外，SICK 公司的未成年工人不從事任何危險工作，根據國際勞工組織第 182 號公約，從事危險工作的最低年齡為 18 歲。

# 1.2

## 避免有害使用資源，不得非法佔用土地

對 SICK 而言，保護環境對生命和人類健康同樣重要。

我們不容忍也不參與對土壤造成有害變化、水污染、空氣污染、有害噪音排放或過度用水，因為這些行為會嚴重損害食物保存和生產的自然基礎，阻礙人們獲得安全清潔的飲用水，使人難以獲得或破壞衛生設施，或對人們的健康造成傷害。

SICK 不接受任何非法佔用土地的行為，並尊重禁止在獲取、開發或以其他方式使用土地、森林和水域時非法驅逐和非法佔用土地、森林和水域的規定。

# 1.3

## 尊重員工，禁止歧視

作為僱主，SICK 提倡公平、尊重和機會均等的工作環境。員工以友好和公平的態度對待同事和業務夥伴，同樣有助於打造這樣的環境。作為一家企業，我們的成功主要取決於我們團隊內部以及公司各個層面的開放和信任的溝通。

SICK 公司定期召開會議，促進公司內部資訊的傳遞，讓員工瞭解當前的營運狀況，並讓他們有機會就所有議題發表自己的意見。SICK 希望所有管理人員和員工在一對一討論、電話、視訊會議、書面通信，尤其是電子郵件通信中，都能採用禮貌和感激的語氣。SICK 的「領導力與合作原則」是我們全球所有員工和管理人員活動的約束框架。

我們對所有員工一視同仁——我們提倡機會均等，不容忍任何歧視、特殊對待或任何其他不平等對待員工的行為（例如基於原國籍或民族出身、社會背景、年齡、性別、種族、文化歸屬、性身份和性取向、健康狀況、殘疾、政治派別、宗教或信仰等原因），除非這是根據就業要求合理的情況下。這適用於僱傭關係的所有方面，特別是就業、招聘、工作條件、培訓、出差、工作時間、高階專業培訓、進一步發展和薪酬。

在 SICK，我們尊重所有員工的人格尊嚴。我們營造一個沒有不當待遇的環境。這種待遇包括性騷擾和性歧視，包括曖昧的手勢、不受歡迎的口頭表達或身體接觸、脅迫和恐嚇。隨著《多元化憲章》的簽署，SICK 自願承諾實現多元化，旨在維持一個以相互尊重和欣賞為特點的組織結構。

感到處境不利的員工可以私下聯絡其經理、人力資源代表、工作委員會成員或合規團隊。

# 1.4

## 集會和結社自由，員工的適當報酬

SICK 尊重結社自由以及員工自由組建或加入工會的權利。

我們不會因為員工成立、加入或作為工會或任何其他員工代表機構的成員而歧視或特殊對待他們。

SICK 允許工會根據就業地的法律自由運作；這包括罷工權和集體談判權。

SICK 向員工支付適當的生活工資。適當的生活工資至少相當於適用法律規定的最低工資，除此之外，還應根據就業地的法律，特別是根據適用的集體協議確定。

在沒有法律規定的情況下，我們對員工的薪酬至少要達到全職員工的工資水準。就業能夠滿足他們健康和有尊嚴生活的基本需求。



# 1.5

## 職業健康與安全

透過簽署《歐盟工作場所健康促進盧森堡宣言》，SICK 承認其對工作場所健康促進目標和原則的承諾，並承認健康管理是公司策略的一部分。SICK 將員工視為公司成功的重要因素，因此也是公司最重要的資產。SICK 將員工的健康視為自己的社會責任，因此持續加強健康促進，提高員工在工作場所的幸福感和預防工作場所的風險就顯得尤為重要。

SICK 提供健康和安全的工作環境，並遵守法律和集體協議中適用的所有職業健康和安全管理規定。我們支援員工在適當的時間休息。每位員工每週至少有一天完全休息的權利。SICK 確保包括加班和額外工作在內的工作時間在就業國的法定範圍內，並符合適用的集體協議。在沒有此類規定的情況下，SICK 以國際勞工組織的相關公約為指導：SICK 將每週正常工作時間限制在 48 小時，並努力避免每週總工作時間超過 60 小時。

SICK 擁有完善的職業健康和安全管理體系，並指定專人負責職業安全和健康管理。這些人員確保工作場所和工作流程符合法律要求，並根據我們的最佳知識排除工作場所的健康風險。如果工作條件存在不可避免的健康風險，我們會為員工提供免費的個人防護設備，並定期就設備的正確使用和避免工傷事故進行有記錄的培訓。

SICK 已在全球範圍內實施危險物質評估標準，以保障員工的職業健康與安全，並在化學品處理過程中保護環境。這些標準的目的是遵守法律要求，保護員工免受急性和潛在危險以及負面環境影響的傷害。只有在預定使用地點根據國家法律進行風險評估後，才允許使用危險物質。

在建造或改建、租賃和購買建築物時，需要確定火災防護的幾率和風險，並制定和實施所需的保護措施。透過內部現場檢查和在全球營運的財產保險公司根據共同標準對其有效性進行定期評估。結構和組織性的火災防護還包括緊急管理要求以及危險活動的發佈和審批程序。

# 1.6

## 配備保全人力

在簽約或配備私營或公共保全人員時，我們將以適當的方式對其進行指導和監督，以便在其活動期間遵守所有適用法律，特別是禁止酷刑和殘忍、不人道或有辱人格的對待行為、非法傷害或傷害他人以及侵犯員工的集會和結社自由。

## 2.

# 商業道德

SICK 遵守所有適用的法律、法規和規章，並已採取適當措施確保這些規章制度得到遵守。

# 2.1

## 禁止貪污賄賂，避免利益衝突

SICK 譴責一切形式的腐敗或賄賂行為，並且不會直接或間接參與其中。SICK 的員工不得向客戶、供應商和其他第三方（如公職人員）以款項或其他好處形式提供、承諾或贈予任何禮物，或接受他們的任何此類禮物以換取業務活動中的優惠待遇。

這項禁止包括不得給予和接受非法的疏通費。相對於與私營公司的交易，與公共客戶的交易適用特殊的規則和程序。在此類交易中，以及在與政府官員打交道時，我們都會特別謹慎，並始終遵守適用的法律，無論其多麼嚴苛。如果員工對某一特定行為是否符合法律規定存有疑慮，必須適時尋求合格的法律意見。

SICK 不向任何黨派捐款。對其他組織的捐贈必須始終保持透明，並遵守相關國家的反腐敗法律。

在與客戶和供應商打交道時，SICK 確保不存在可能影響業務關係的利益衝突。

SICK 的員工應避免出現可能給人造成職業利益與個人利益相衝突的印象的情況。可能影響 SICK 業務關係的利益衝突，如員工與業務夥伴的密切個人關係，應當向 SICK 披露，例如向員工的經理披露。

## 2.2

# 與客戶和供應商打交道

不得向客戶和供應商贈送價值過高的禮品或等價好處。

我們的員工必須拒絕贈予他們或他們親近的人的價值過高的禮物以及其他等價好處。SICK 公司員工的適當禮品上限為 40 歐元或相應國家貨幣的等值價值。在個別情況下，如果禮物是普通禮物且拒絕接受會被視為不禮貌，經理可以批准超過這一限額的禮物。如果當地法律規定了一個較低價值，則遵守法定限額。通常，禁止接受或贈予金錢禮物。

邀請客戶和供應商參加商務餐會和活動，必須符合 SICK 的合法商業利益。

SICK 的員工僅可在適當的場合和範圍內接受客戶和供應商的商務宴請和活動邀請，也就是說，如果這些宴請和活動的價值不高，並且在正常的商務款待、慣例和禮節範圍之內。如果員工不確定邀請是否適當，必須事先徵得其經理的同意。SICK 保留就接受此類商務宴請和活動邀請發佈內部政策的權利，此類政策規定了價值限額和/或在超出特定限額時獲得批准的義務。

我們不提供任何與業務相關或私人恩惠的禮品和邀請。在任何情況下，都必須遵守適用的法律。

## 2.3

# 公平競爭和智慧財產權

SICK 集團的所有員工都必須遵守國內和國際競爭法。根據有效的反壟斷法和競爭法，禁止可能對貿易構成障礙或可能限制自由和公開競爭的非法協議和活動。違反這些法律的行為包括，例如，競爭對手之間達成協議以制定和控制價格或交貨條件，抵制個別供應商或客戶，分割客戶或市場，或限制產品的生產或銷售。

特別是，必須確保與其他公司代表有關的活動不被視為或解讀為違反競爭法。因此，通常禁止與與 SICK 有競爭關係的公司共享敏感的業務資訊。

SICK 非常重視不侵犯任何智慧財產權，並保護商業夥伴和第三方的機密資訊。

## 2.4

# 公司資產的使用

SICK 為其員工提供執行任務所需的基礎設施和設備。因此，員工可以支配公司的某些資產，如公司生產的產品、辦公家具和設備、車隊車輛、硬體和軟體、公司數據、品牌和標識。

除非另有規定，這些資產僅可用於商業目的。員工對公司資產的可持續利用負有責任。原則上，他們的工作時間僅可用於執行專業任務。

# 2.5

## 財務記錄

SICK 的財務記錄正確、透明且完整。這些記錄對於履行公司對股東、員工、客戶、供應商和監管機構的義務非常重要。SICK 遵守所有必須遵守的法規和稅法，以進行正確的簿記、會計和報告。與財務文件有關的非法行為違反了有效的法律和僱傭合同所規定的義務。



## 2.6

# 外貿和海關法規， 防止洗錢和資助恐怖主義

SICK 遵守所有適用的外貿和海關法規。這包括負責任地處理相關物品清單、禁運和制裁措施，並在必要時向主管當局申請許可證。SICK 的每一位員工都必須在其職責範圍內遵守這些規定。

SICK 已經在集團上下實施了指導方針、流程和控制機制，以檢查業務交易是否可以按照所有適用的外貿法規無限制地執行，或者是否需要許可證或被禁止。這也是為了防止資助恐怖主義。

SICK 還遵守所有適用的反洗錢法規。

## 2.7

# 數據保護和資訊安全

在我們這個日益數位化和以數據為中心的世界裡，必須謹慎處理數據，以保持客戶、業務合作夥伴、員工和公眾對我們的信任。

非法處理個人數據會給受影響者帶來嚴重後果。我們尊重每個人的隱私，並謹慎負責地處理所委託給我們的個人數據。

我們僅根據適用法律，以透明的方式處理個人數據，並用於特定目的。我們對數據的處理僅限於目的所需的範圍和期限。我們採取適當的技術和管理措施保護數據，防範未經授權的處理、未經授權的修改和丟失。

SICK 集團的所有員工都有義務謹慎處理個人數據，並遵守適用的隱私法律法規。

SICK 非常重視確保機密數據不落入未經授權方之手。機密資訊是不得公開的資訊。這包括 SICK 的內部資訊以及客戶、商業夥伴、員工或其他第三方的資訊，這些資訊根據法律或合同規定必須受到保護，例如商業秘密。

我們根據我們的政策和指導方針對資訊進行分類，並進行相應的處理。這意味著，除其他事項外，我們在資訊從創建、存儲、傳輸、使用到刪除的整個生命週期內保護被列為機密的資訊免遭未經授權的存取。

在僱傭合同有效期內，所有員工只能在履行其專業職責所需的範圍內使用和披露機密資訊。未經事先授權，不得以口頭、書面或任何其他方式直接或間接披露或使用機密資訊。即使在僱傭關係結束後，這一義務仍應繼續存在。

# 3.

## 環境保護

SICK 的產品組合已經為環境保護服務：例如，工廠和物流自動化產品促進了生產和物流能力的節約，而流程自動化部門提供的高品質環境測量技術則為環境保護做出了貢獻。

在 SICK，我們更進一步——我們堅持環境管理體系，遵守所有適用的環境保護法律和國際標準（特別是《汞水俣公約》、《關於持久性有機污染物的斯德哥爾摩公約》和《控制有害廢棄物越境轉移及其處置巴塞爾公約》）以及所有關於危險物質的法定限制。此外，我們還積極推廣良好的環保做法。

我們致力於為今世後代保護環境。我們實施計劃，以確定環境行動領域，確定環境目標，並實施適當的控制和監測機制，以確保可持續實現這些目標。這包括採購和開發可再生能源，實施節能措施，減少溫室氣體排放、廢物、危險物質、水和材料消耗等。

# 4.

## SICK 供應商守則

SICK 希望所有向 SICK 提供產品或服務的商業夥伴（以下統稱為「供應商」）完全遵守適用法律，以符合道德規範的方式經營業務，並遵循 SICK 供應商守則中所述的原則，尤其是與人權和環境法相關的盡職調查義務。

供應商還應在自身供應鏈中推廣這些原則。對遵守 SICK 供應商守則的原則的接受程度，是我們選擇新供應商以及與現有供應商保持業務關係的一個重要因素。

# 5.

## 有嫌疑的個案和不當行為的跡象

如果任何級別的員工對某一行為是否符合法律或我們的內部指導方針有疑問，應諮詢其經理或合規團隊。

SICK 歡迎公開表達對遵守法律、本《行為準則》或集團其他指導方針的關切。SICK AG 相應地構建了一套電子舉報系統，即 SICK Integrity Line (SICK 誠信熱線)。SICK 的所有員工，以及客戶、供應商、他們的員工和其他第三方均可透過電子舉報系統 SICK Integrity Line 匿名舉報 SICK 員工和管理人員涉嫌或已確認的違規行為，以及與我們供應鏈中的人權和環境違規行為相關的投訴。透過 SICK Integrity Line 進行的交流是保密和受保護的。這些報告將由 SICK 合規小組進行調查。

SICK Integrity Line 以多種語言全天候提供服務。可透過以下網站提交報告：

<https://sickag.integrityline.com>

在美國和加拿大，也可透過電話向 SICK Integrity Line 提交保密和受保護的報告。為此可撥打以下國家的電話號碼：

加拿大： +1 866 204 1940  
請輸入以下識別碼：11477  
美國： +1 833 211 3671  
請輸入以下識別碼：11477

此類報告也可透過以下渠道提交給 SICK 合規團隊：

電子郵件：[compliance@sick.de](mailto:compliance@sick.de)  
電話： +49 (0)7681-202-3276  
郵寄： SICK AG  
Compliance/LGC  
Erwin-Sick-Str.1  
79183 Waldkirch  
Germany

SICK 決不容忍對善意表達關切的員工和業務夥伴進行任何報復。如果舉報人認為他們在表達自己的關切後遭到了某種形式的報復，他們可以向合規團隊或透過 SICK Integrity Line 進行舉報。

# 6.

## 行為準則的實施：人人有責

違反適用法律、本《行為準則》或其他 SICK 指導方針可能會產生負面後果，例如嚴重損害公司聲譽或高額罰款，從而會對公司整體及其市場地位產生不利影響。

因此，所有 SICK 員工都必須遵守 SICK 《行為準則》的指導方針，以維護公司的最佳利益。違反公司《行為準則》的行為將根據有效的法律、集體勞動合同、公司協議和僱傭協議進行處理。

SICK 的管理人員對 SICK 的《行為準則》負有特殊的責任。管理人員應親力親為，執行行為準則，透過自己的行為樹立良好的榜樣，並將這些期望全面告知並建議給員工。尚未解決的問題可透過上述渠道提交給合規團隊。



