

# Responsibility

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

# INHALT

Vorwort	03
Unser Geschäftsmodell	04
Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsziele	10
Ökologische Nachhaltigkeit	11
Soziale Nachhaltigkeit	27
Governance	37
Anhang	43
Impressum	53



# VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

je schneller sich unsere Welt verändert, desto mehr gewinnt das Thema Nachhaltigkeit an Bedeutung – für uns Menschen, für unseren Planeten und auch für unser Unternehmen. Ökologie, Soziales und Wirtschaft, in diesen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ist es unser erklärtes Ziel, Werte zu bewahren.

Vieles, was heute als nachhaltiger Trend formuliert wird, ist in der DNA eines Familienunternehmens wie SICK bereits enthalten. Ein respektvoller, fairer Umgang mit den Mitarbeitenden und die Möglichkeiten, sich in unserem Unternehmen weiterzuentwickeln, machen uns zum attraktiven Arbeitgeber. Der achtsame Umgang mit Ressourcen und Umwelt schützt unseren eigenen Lebensraum. Und letztlich verwalten wir durch vorausschauende wirtschaftliche und technologische Entwicklung das wertvolle Erbe unseres Unternehmensgründers Dr. Erwin Sick.

Mit diesem Bericht legen wir noch einmal den Fokus darauf, wie wir Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2021 fester in unserem Unternehmen verankert haben. Beispielsweise durch neue Weiterbildungsangebote, verantwortungsvolles Handeln während der Corona-Pandemie, Gesundheitsprogramme, die eigene Erzeugung erneuerbarer Energie oder die Entwicklung hin zu mehr Kreislaufwirtschaft. Wir können aber mehr: Mithilfe unserer Technologien lassen sich die Umwelt und die Gesundheit von Menschen vor schädlichen Einflüssen schützen und die Folgen des Klimawandels besser abschätzen. Darüber hinaus können auch andere Unternehmen durch den Einsatz unserer Technologien umweltschonender und sicherer produzieren. Das ist für uns eine starke Motivation, immer besser zu werden. Wir nutzen dafür unsere ganze Erfahrung, Sensor Intelligence und alle Möglichkeiten, die Digitalisierung und Industrie 4.0 eröffnen.

## ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021. Wir gehen in diesem Bericht aus mehreren Perspektiven auf die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells ein und betrachten auch ökonomische Aspekte. Details zur wirtschaftlichen Lage der SICK AG sind dem Geschäftsbericht 2021 zu entnehmen. In diesem Bericht verzichten wir zugunsten der besseren Lesbarkeit in den meisten Fällen auf das Gendern von Begriffen. Dies hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keinerlei Wertung.

# UNSER GESCHÄFTSMODELL

- SICK ist Technologie- und Marktführer in der Sensorik
- Die Treiber für unser Geschäft sind Digitalisierung und Industrie 4.0
- 10,7 % unseres Umsatzes investieren wir in Innovation

**Der SICK-Konzern ist Technologie- und Marktführer im Bereich der Sensorintelligenz. Unsere Produkte und Lösungen liefern die Basis für die Steuerung digitaler und automatisierter industrieller Prozesse sowie für den Schutz von Menschen und Umwelt.**

Unsere Leistungen bieten wir in Form von Komponenten, Systemen mit Software oder individuellen Dienstleistungen weltweit an. Wir entwickeln sie in den Geschäftsfeldern Fabrik-, Logistik- und Prozessautomation.

Der Markt für Sensorik entwickelt sich sehr dynamisch. Angetrieben wird diese Entwicklung von Megatrends wie Digitalisierung, Industrie 4.0, Mobilität, intelligenten Gebäuden und Infrastruktur sowie den drängenden Themen Umwelt- und Klimaschutz. Durch unsere Fokussierung auf intelligente, qualitativ hochwertige Produkte und Systeme liefern wir unseren Kunden sichere Lösungen, wie sie in Industrie oder kritischer Infrastruktur benötigt werden. Wir nutzen dabei sämtliche Möglichkeiten, die uns die Sensortechnik bietet. Durch immer leistungsfähigere Prozessoren und Speichertechnologien sowie die Integration von Anwendungswissen in unsere Software transformieren wir SICK-Sensorik in Sensor Intelligence.

Unser Geschäftsmodell basiert neben dem Geschäft mit intelligenten Produkten auf der Lösungsentwicklung im Systemgeschäft sowie der individuellen Kundenbetreuung im Service. Hier verbessern wir für unsere Kunden den Prozess der Wertschöpfung mit komplexen Lösungen. Sie werden individuell an die jeweiligen Anforderungen angepasst und basieren auf einer tiefgreifenden partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Wir nutzen die Chancen der Digitalisierung konsequent, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Auch der Aufsichtsrat unterstützt die Strategie des Vorstands, den SICK-Konzern umfassend auf die Anforderungen der fortschreitenden Digitalisierung auszurichten, vollumfänglich. Darüber hinaus optimieren wir durch Digitalisierung auch unsere eigene Organisationsstruktur und erhöhen damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Als hochinnovatives Unternehmen mit weltweiter Präsenz, eigener Produktion, Entwicklung und Vertrieb in allen wichtigen Wachstumsregionen sind wir gut positioniert. Spezialisierung, breites Branchenwissen und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Kunden bilden auch zukünftig die Grundlagen, um die Chancen der Märkte in geschäftliche Erfolge umzusetzen. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden sich in unserem Geschäftsbericht 2021.

*SICK ist ein unabhängiges, auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtetes Familienunternehmen.*

Technologische und unternehmerische Unabhängigkeit, hohe Innovationskraft im Bereich der Sensor Intelligence, nachhaltiges Wachstum durch eine führende Wettbewerbsposition und beispielhafte Führung sind die Leitlinien unserer Unternehmensstrategie. Als Familienunternehmen bauen wir auf eine gewachsene Unternehmenskultur, auf Stärken und Visionen. Sie sind unser Zukunftsentwurf, der gleichzeitig verpflichtet und motiviert.

## PROFITABILITÄT

Kern unserer unternehmerischen Verantwortung ist Profitabilität. Mit einer Ertragsstärke von 10,3 Prozent, einer F&E-Quote von 10,7 Prozent und einem Umsatzwachstum von 15,5 Prozent, im Jahr 2021 belegen wir, dass unsere Strategie aufgeht.

	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2020	Veränderung	Prognose aus Konzernlagebericht 2020
Konzernumsatz (in Mio. EUR)	1.963,7	1.700,2	15,5 %	Anstieg im unteren bis mittleren einstelligen Prozentbereich
EBIT-Marge (in %)	10,3	8,3	2,0 %	Im mittleren bis hohen einstelligen Prozentbereich
Mitarbeiter	11.022	10.433	5,6 %	Anstieg im niedrigen einstelligen Prozentbereich
F&E-Aufwand des Umsatzes (%)	10,7	11,8	-1,1 %	Niedriger zweistelliger Prozentbereich

## DIE ENTWICKLUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Wir entwickeln unsere Unternehmensstrategie in einem evolutionären Prozess. Werte und Unternehmenskultur haben wir in unseren „Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit“ ausformuliert. Zwei wesentliche Grundpfeiler sind unsere „culture of sharing and trust“ und das zukunftsorientierte Kompetenzmodell.

In der Unternehmensstrategie „SICK 2.0“ hatten wir dann die Vision einer zukunftsorientierten Ausrichtung des Unternehmens festgelegt und damit wichtige Meilensteine erreicht: unternehmensinterne Projekte zur einheitlicheren Prozess- und Steuerungsstabilisierung, den Umgang mit der Globalisierung und die Gründung interner Start-up-Initiativen.

Derzeit arbeiten wir an der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie für die jetzige Dekade bis 2030. Kerngedanken wurden in Zusammenarbeit von internationaler Geschäftsleitung und Vorstand entwickelt. Das Strategieprogramm rückt insbesondere die Kunden der SICK AG in den Fokus. Auch die Mitarbeitenden sind explizit eingeladen, aktiv zur Weiterentwicklung, Gestaltung und Umsetzung der Strategie beizutragen.

## QUALITÄT

In der Industrie bestimmt die zunehmende Vernetzung von Produktions- und Steuerungsprozessen in komplexen Maschinenumgebungen die Zukunft. Ob effizienter, flexibler, ressourcenschonender und mit besserer Qualität produziert werden kann, hängt entscheidend von der Zuverlässigkeit und der Robustheit der Daten ab, die den Input vieler Prozessketten bilden. Intelligente Sensorik erfasst diese Daten und stellt sie für alle weiterführenden Prozesse bereit.

Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sichert nachhaltig unseren wirtschaftlichen Erfolg. Wir erkennen frühzeitig die Bedürfnisse unserer Kunden, wir reagieren schnell auf Wünsche und Anliegen und entwickeln mit Engagement und technologischer Kompetenz innovative Lösungen. Kunden wie auch Lieferanten sehen wir in diesem Prozess als Partner, mit denen wir langfristig zusammenarbeiten und mit denen wir auch Wissen und Entwicklungsschritte teilen.

Wir verstehen es als Chance, aus Fehlern zu lernen. So verbessern wir unsere Prozesse ständig – auch mithilfe von Qualitätssicherungsmaßnahmen bei der Produktentwicklung und in der eigenen Produktion. In diesen Überwachungs- und Verbesserungsprozess beziehen wir auch unsere Zulieferer mit ein. Mit Spezialprozessen überwachen und steuern wir die Bevorratung strategisch relevanter Bauteile.

Wir gewährleisten die Sicherheit unserer Lösungen im Betrieb für den Kunden und bei der Verarbeitung der ihnen anvertrauten Daten über den Lebenszyklus.

Zur Überprüfung der Prozesse und des Qualitätsmanagements betreiben wir ein Auditmanagement. Die Wirksamkeit der Maßnahmen insgesamt wird durch interne sowie externe Audits fortlaufend bewertet.

## INNOVATION

Innovationsstärke resultiert aus einer Kombination von wirtschaftlicher Stärke, technologischer Kompetenz und neuen Impulsen. Wir führen deshalb einen kontinuierlichen Dialog mit Kunden, Universitäten, Forschungsinstituten zur Branchenausrichtung und werten die Erkenntnisse unserer eigenen Vertriebsorganisation aus. So lernen wir die Anforderungen unserer Kunden zu verstehen und in neue Produkte, Systemlösungen und Servicekonzepte zu übersetzen.

Mit Sensorintelligenz legen wir unseren Fokus auf die Vernetzungsfähigkeit der Sensorik sowie auf das Thema Datensouveränität. Beide Themen entwickeln sich im Kontext von Megatrends wie Industrie 4.0, Mobilität, Energie, Klimawandel und Infrastruktur äußerst dynamisch. Die Bedeutung von Datenerfassung, -auswertung und -nutzung wächst rasant – mit eigenen Start-up-Initiativen gestalten wir eine sehr lebendige Innovationskultur, die reich an neuen Impulsen ist. Wir verbinden an dieser Stelle die besondere Flexibilität kleiner und junger Unternehmen mit Erfahrung und technologischen Kompetenzen von SICK.

Die Offenheit unserer Produkte gegenüber möglichst vielen Systemen sowie die Fähigkeit, mit Cloudsystemen kommunizieren zu können, sind für unsere Entwicklungstätigkeit essenziell. Um die Weiterentwicklung offener und definierter Schnittstellen voranzutreiben, engagieren wir uns in Branchengremien verschiedener Verbände. Auch andere für die zukünftige Entwicklung des SICK-Konzerns als relevant eingeschätzte Technologien und Trends beobachten wir und überführen sie bei entsprechender Relevanz in Entwicklungs- oder Kooperationsprozesse.

**Unser Ziel ist:** Wir wollen Lösungen bestehend aus Sensorprodukten, Systemen, Software, künstlicher Intelligenz oder Dienstleistungen bieten. Wir nutzen die Digitalisierung und helfen damit unseren Kunden, ihre Produktivität zu erhöhen, die Flexibilität zu steigern und Ressourcen einzusparen und somit auch die Umwelt zu schonen.

Um unsere führende technologische Position weltweit weiter auszubauen, investieren wir viel in Forschung und Entwicklung. In diesem Zusammenhang ist unsere Finanzstärke von enormer Bedeutung: Wir sind sehr gut positioniert, um von der fortschreitenden Vernetzung und der Digitalisierung der industriellen Produktion umfassend zu profitieren und sie mit eigenen Innovationen sogar mitzugestalten.

Die Aufwendungen für F & E-Aktivitäten im Geschäftsjahr 2021 sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Darin sind Aufwendungen für die Start-up-Initiativen enthalten. Der Schwerpunkt unserer F & E-Aktivitäten liegt unverändert auf den Standorten in Deutschland.

	2021	2020	Veränderung
Umsatzerlöse (Mio. EUR)	1.963,7	1.700,2	15,5 %
F&E-Aufwand (Mio. EUR)	210,3	201,1	4,6 %
F&E-Aufwand des Umsatzes (%)	10,7	11,8	-1,1 %
Mitarbeiter Forschung und Entwicklung zum Stichtag	1.406	1.367	2,9 %

Dank unserer intensiven F & E-Tätigkeit verfügen wir über ein diversifiziertes Produktportfolio, das den Anforderungen ganz unterschiedlicher Branchen gerecht wird sowie kurz- bis langzyklische Märkte bedient. Das macht uns resilient: Schwierige Entwicklungen innerhalb einzelner Zielbranchen können wir kompensieren.

Drei Produkthighlights aus dem Jahr 2021 zeigen unsere Innovationsstärke in unterschiedlichen Branchen.

Unser Lösungsportfolio innerhalb datenbasierter Geschäftsmodelle hat im vergangenen Jahr bereits zum Geschäftserfolg beigetragen. Unsere Innovationen setzen den Trend fort. Damit sind wir gut positioniert, um auch zukünftig gemeinsam mit unseren Kunden die Chancen der Digitalisierung für Effizienzgewinne und Optimierungen entlang der Wertschöpfungskette zu nutzen.

## INNOVATIONEN – HIGHLIGHTS 2021

Titel der Innovation		Beschreibung und Kundennutzen
EventCam App	SICK AppSpace SensorApp	Digitale Lösung für SICK-AppSpace-Produkte. Sie macht SICK-Kameras zu Ereigniskameras, sodass diese einen definierten Zeitraum vor und nach einem Trigger-Signal aufzeichnen.
Condition Monitoring	Cloudbasierte Anwendung in verschiedenen Applikationen, wie Tunnel, Müllverbrennung und Zementherstellung	Cloudbasierte Anwendung, die Messwerte, Geräteparameter und Vitalwerte von Messgeräten einsammelt, darstellt, Auswertungen daraus erstellt und archiviert. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellen der Geräteverfügbarkeit</li> <li>• Vermeiden von Stillstandszeiten der Anlage</li> <li>• Planungsunterstützung für Wartungsintervalle</li> </ul>
Package Analytics 4.4	Software	Die Software Package Analytics zur Analyse von Performancedaten in Paket-Distributionszentren ermöglicht eine umfassende Echtzeitüberwachung der Effizienz und des Zustands von automatisierten Identifikationssystemen.
Automated Goods Receipt (AGR)	Track and Trace	Erlaubt die automatische Vereinnahmung von Ware mittels modularer, sensorbasierter Softwarefunktion in Kombination mit einer automatischen Paketidentifizierung. Im 24/7-Modus ist es möglich, mit Partnern Sendungsdaten zeitnah auszutauschen und diese für eine schnellere Zubuchung im empfangenden ERP-System zu verwenden.
DWS Dynamic Eco	Track and Trace	Kosteneffizientes System zum Dimensionieren, Wiegen und Scannen, das mit den Kundenanforderungen mitwächst. Software wie auch Hardware passen sich den Anforderungen an Sendungsdurchsatz, Objektgrößen sowie Anforderungen an die spätere Datenverarbeitung an. Mit den erfassten Stammdaten lassen sich Sortier-, Lager- und Förderaufgaben automatisieren.
Tag-LOC-System	Exaktes Lokalisieren, Verfolgen und Verwalten von Assets	Lokalisierungssystem für industrielle Anwendungen. Es bestimmt in Echtzeit die exakten Stand- und Lagerorte von Assets wie Fahrzeugen, Werkstücken, Materialien etc. Das digitale Abbild der Positionsdaten wird zur Nach- und Rückverfolgung von Assets genutzt. Im Softwarebackend sind Analysen zur kontinuierlichen Überwachung von Warenbewegungen und zur Steuerung des Materialflusses möglich.
InspectorP61x powered by Deep Learning	2D-Vision-Sensor	Ultrakompakter 2D-Vision-Sensor für enge Bauräume, ideal für die Inspektion von feinen Details. Unterstützt durch Deep Learning und bereit, Klassifizierungsaufgaben mit künstlicher Intelligenz zu lösen.
Educational Set Artificial Intelligence	Trainingsprogramm	Ziel des Sets ist es, dass eine Lehrkraft oder ein Trainer das aktuelle Industrie-4.0-Thema „künstliche Intelligenz“ didaktisch sinnvoll und motivierend vermitteln kann.

## INNOVATIONEN – HIGHLIGHTS 2021

Titel der Innovation		Beschreibung und Kundennutzen
FTMg	Durchflusssensor mit Energiemessung	Druckluft zählt zu den teuersten Energieformen. Der thermische Durchflusssensor FTMg unterstützt Anlagenbetreiber dabei, Leckagen in Druckluftsystemen frühzeitig zu erkennen und Wartungen planen zu können.
Visionary-T-Mini CX	Kompakte 3-D-Snapshot-Kamera	Kosteneffiziente Lösung für zahlreiche 3-D-Anwendungen: Der kompakte Visionary-T-Mini lässt sich in nahezu jedes Maschinendesign integrieren und individuell konfigurieren. Für anspruchsvolle Anwendungen bietet der Sensor eine verlässliche Datenbasis.
STS	Motor-Feedback-System	Das absolute Motor-Feedback-System STS sorgt für höchste Flexibilität und Präzision bei der Positions- und Geschwindigkeitsmessung von Hohlwellenmotoren und Direktantrieben.
TMS/TMM22E	Neigungssensoren	Überträgt seine präzisen Neigungsdaten über ein linearisiertes Analogsignal an die Anlagensteuerung.
IMM	Induktive Näherungssensoren IMM	Miniatursensoren für industrielle Anwendungen
ScanGrid2	Sichere Mehrstrahlscanner	Wirtschaftliche Sicherheitslösung für kleine, spurgeführte AGCs (Automated Guided Carts): der weltweit erste LiDAR-Mehrstrahlscanner mit sicherer Solid-State-Technologie
sBot URcap	Sicherheitssystem	Zur Absicherung von frei zugänglichen Roboterapplikationen von Universal Robots mit dem Highlight einer schnellen und einfachen Konfiguration des SICK-Sicherheitslaserscanners direkt über das UR-Teach-Pendant; bietet höchste Produktivität
FLAWSIC100 Flare-XT	Ultraschallgasmessgerät, Fackelgasmessgerät zur Emissionsüberwachung	Misst dank Advanced-Sound-Correlation auch dann, wenn das Sensorsignal aufgrund hoher Gasgeschwindigkeiten verweht wird. Konzipiert für hochdynamische Mehrkomponenten-Emissionsanwendungen; mit integrierter Diagnose und Monitoring setzen die Messgeräte weiterhin den Standard in der weltweiten Emissionsmessung.

## ORGANISATORISCHE STRUKTUR DES KONZERNS

SICK wurde 1946 von Dr. Erwin Sick in Vaterstetten bei München gegründet. Wir feierten 2021 unser 75-jähriges Bestehen. Vom Firmensitz in Waldkirch bei Freiburg aus übernimmt die Muttergesellschaft SICK AG die Aufgaben der Konzernleitung. Sie ist auch größter Produktions- und Entwicklungsstandort.

Der Konsolidierungskreis des SICK-Konzerns umfasste im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 52 Gesellschaften. Der SICK-Konzern berichtet über die Geschäftsentwicklung in vier Vertriebsregionen: Deutschland, EMEA (bestehend aus den Regionen Europa, Naher Osten und Afrika), Asien-Pazifik sowie Americas (bestehend aus Nord-, Mittel- und Südamerika). Der SICK-Konzern wird von einem Vorstand geführt, der aus sechs Personen besteht. Ein mit zwölf Mitgliedern paritätisch besetzter Aufsichtsrat bildet das Kontrollgremium.



Der regionale Aufbau der Konzernorganisation spiegelt die komplexe Struktur der Kunden und Märkte wider. Entsprechend sind Kompetenz- und Produktionszentren in allen Weltregionen angesiedelt. Der Vertrieb erfolgt in der Regel durch eigene Vertriebs- und Servicegesellschaften in allen wesentlichen Industrienationen.

## UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

**Das Nachhaltigkeitsverständnis von SICK umfasst die unternehmerische Verantwortung für Mitarbeitende, die Umwelt, den wirtschaftlichen Erfolg und die Gesellschaft.**

Umwelt und Menschen schützen, stabile Arbeitsplätze durch langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sichern und einen Beitrag für die Gesellschaft leisten: Das ist das Nachhaltigkeitsverständnis von SICK seit der Firmengründung 1946. Als Familienunternehmen hat Nachhaltigkeit bei uns eine lange Tradition, ist Selbstverständlichkeit und zugleich integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und -kultur.

Nachhaltigkeit im Sinne einer Corporate Social Responsibility (CSR) wird gemäß dem Drei-Säulen-Modell verstanden, in dem Ökologie, Ökonomie und Soziales als wichtige Faktoren gesehen werden und auf dem Fundament einer stabilen unternehmerischen Steuerung und Governance stehen.

# UNSERE WESENTLICHEN NACHHALTIGKEITSGZIELE

UN-Nachhaltigkeitsziele und Handlungsfelder



## E Environment

- Green Buildings
- Fair Climate & Green Energy
- Green Supply Chain
- Biodiversity
- Green Packaging
- Green Products
- Green Mobility
- Green Office
- Green Mindset
- Green Logistic
- Green Catering
- Green Production

## S Social

- Principles of Leadership & Collaboration: Living Values & Culture
- Corporate Policy: Health & Safety
- Personnel Policy: People & Organizational Development

## G Governance

- Sustainable Value Creation: Human Rights
- Code of Conduct & Company Strategy
- Sustainable Steering & Compliance



- 1 Armut beenden, Schutz vor Armut für alle, Zugang zu Ressourcen für alle
- 3 Gesundes Leben für alle, Aufklärung über Gesundheitsvorsorge
- 4 Zugang zu Bildung für alle, gleiche Aufstiegschancen für Mädchen und Buben
- 5 Geschlechtergleichstellung erreichen und Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
- 6 Sauberes Wasser für alle, freier Zugang zu Trinkwasser
- 7 Erneuerbare Energie fördern, Zugang zu Energie für alle sichern
- 8 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum fördern, Arbeit für alle sichern
- 9 Zugang zu Infrastruktur für alle fördern und sichern
- 12 Ressourcen nachhaltig nutzen, nachhaltig produzieren und konsumieren
- 13 Klimawandel einschränken, Lebensbedingungen für alle erhalten
- 14 Meere und Meeresressourcen schützen und erhalten, Verschmutzung verringern
- 15 Landökosysteme schützen und wiederherstellen, Artenvielfalt erhalten
- 17 In globaler Partnerschaft zusammenarbeiten, auf allen Ebenen zusammenarbeiten

## Our business

- Independence
- Innovation
- Leadership



6 SAUBERES WASSER  
UND SANITÄR-  
EINRICHTUNGEN

7 BEZAHLBARE UND  
SAUBERE ENERGIE

12 NACHHALTIGER  
KONSUM UND  
PRODUKTION

13 MASSNAHMEN ZUM  
KLIMASCHUTZ

14 LEBEN UNTER  
WASSER

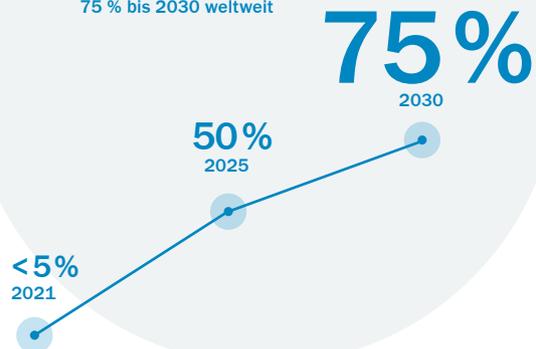
15 LEBEN  
AN LAND

# ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

# ZAHLEN UND FAKTEN ZUR ÖKOLOGISCHEN NACHHALTIGKEIT



Anteil E-Fahrzeuge der SICK-Flotte: 50 % bis 2025, 75 % bis 2030 weltweit



**100%**

Bezug von Ökostrom an allen Produktionsstandorten weltweit bis 2025<sup>2)</sup>



Seit 2013

**100%**

Bezug von Ökostrom in Deutschland



Seit 2013

**0**

THG-Emissionen in Deutschland<sup>3)</sup>



**0**

Reduktion der THG-Emissionen bis 2030 weltweit auf 0<sup>1)</sup>



**80%**

Umstellung der Top-Lieferanten auf Klimaneutralität bis 2030 weltweit



**40%**

Energieautarkie in Deutschland bis 2025

THG = Treibhausgas

<sup>1)</sup> Bezogen auf Scope-1- und -2-Emissionen.

<sup>2)</sup> Sollte der Bezug von Ökostrom nicht möglich sein, erfolgt die CO<sub>2</sub>-Kompensation.

<sup>3)</sup> Gemeint sind die Scope-1- und -2-Emissionen und definierte Scope-3-Emissionen.

# ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

- Wir entwickeln innovative Produkte, die mit ihren Funktionen helfen, die Umwelt und das Klima zu schützen.
- Wir haben ein ökologisches Gesamtkonzept erarbeitet, das jeden Unternehmensbereich betrifft.

**Klimawandel und Ressourcenknappheit verlangen engagiertes Handeln von allen gesellschaftlichen Akteuren. Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung ernst und unterstützen mit Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit den langfristigen Schutz der Umwelt.**

Unser Einsatz für Beschäftigte, Gesellschaft und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg leitet sich direkt von diesem Ansatz ab, um gemeinsam an und in einer lebenswerten Zukunft arbeiten zu können.

Umweltschutz muss auf allen Ebenen seinen Platz haben und motiviert vorangetrieben werden – vom Management bis hin zu jeder und jedem einzelnen Beschäftigten. Zu seiner Umsetzung hat SICK als Schlüsselement ein internes Nachhaltigkeitsnetzwerk zur Förderung des eigenen Green Mindset etabliert. Unter Green Mindset verstehen wir die Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte auf allen Handlungsebenen und das Schaffen eines Verständnisses dafür, warum sie so einen hohen Stellenwert benötigen. SICK steigert

dazu das Umweltbewusstsein im Unternehmen, indem es vorbildliche Projekte wertschätzt, fördert und umfassend darüber informiert. Nachhaltigkeit ist bei SICK ein Gesamtkonzept, das jeden Unternehmensbereich betrifft. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich mit ihr nicht nur täglich auseinander, sondern werden auch über alle Maßnahmen informiert – so festigt sich das Green Mindset übergreifend. Verbesserungsvorschläge können von jedem und jeder Beschäftigten gemacht werden und fließen in konkrete Nachhaltigkeitsprojekte ein. Neben der betriebsinternen Expertise arbeitet SICK zudem auch mit einem externen Expertenrat zusammen. Gemeinsam werden Projekte zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich reflektiert, angepasst und international erweitert.

# DAS SICK-UMWELT- UND -ENERGIEMANAGEMENT

Alle deutschen Standorte des SICK-Konzerns sowie alle produzierenden Tochtergesellschaften (Ungarn, USA, Malaysia und China) sind nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Ergänzend dazu sind für die Umwelt besonders relevante Standorte auch nach ISO 50001 (Energie-

management) oder EMAS\*-zertifiziert. Eine Übersicht über unsere Standorte mit den jeweiligen Zertifizierungen finden Sie in der unten abgebildeten Grafik. Detaillierte Angaben zu diesen Standorten sind in der konsolidierten Umwelterklärung dargestellt.



\* EMAS = Eco Management and Audit Scheme; Verordnung (EG) Nr. 1221/2009.

Ziel unseres Umwelt- und Energiemanagementsystems ist es, negative Umweltauswirkungen insbesondere für unser Klima zu verringern oder wenn möglich ganz zu vermeiden. Dies wird ermöglicht, indem wir die in der Unternehmenspolitik beschriebenen Grundsätze im gesamten Unternehmen konsequent umsetzen. Das bedeutet für SICK insbesondere den sparsamen Umgang mit Ressourcen, die Minimierung von Umweltauswirkungen sowie den Einsatz und die Entwicklung umweltfreundlicher und energiesparender Produkte. Wir verstehen darunter auch die Entwicklung von Produkten, die durch ihre Funktion einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Bei alledem ist Energieeffizienz ein wesentlicher Baustein zum nachhaltigen Umweltschutz, deren fortlaufende Verbesserung wir anstreben. Dazu bewerten wir kontinuierlich alle umweltrelevanten Prozesse, Tätigkeiten und Dienstleistungen.

Ein zentrales Team aus Umwelt- und Energieexperten kümmert sich weltweit um die strategische Weiterentwicklung des Umwelt- und Energiemanagements. Die Teammitglieder tauschen sich eng mit den Umweltverantwortlichen der Tochtergesellschaften sowie den produzierenden Einheiten und den zentralen Produktionsbereichen aus. Zur Umsetzung definierter Umwelt- und Energieanforderungen leitet das Team alle zentralen Projekte. Um frühzeitig Trends zu erkennen und gesetzliche Anforderungen rechtzeitig zu antizipieren, steht es zudem in ständigem Kontakt mit externen Partnern, der IHK und Industrieverbänden. Relevant für SICK sind Gesetzgebungen auf globaler, nationaler und lokaler Ebene. Zusätzlich wird unsere Gesetzeskonformität durch Umweltaudits, einen offenen und direkten Dialog mit den zuständigen Behörden sowie unser Engagement in externen Fachgremien sichergestellt.



# WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER DER ÖKOLOGISCHEN NACHHALTIGKEIT

- Wir haben 14 wesentliche Handlungsfelder für ökologische Nachhaltigkeit definiert
- Wir messen kontinuierlich unsere Fortschritte bei der Zielerreichung und überprüfen unser eigenes Handeln

Um den Umweltanforderungen und den sich ständig verbessernden Erkenntnissen zu Umwelt- und Klimaschutz Rechnung zu tragen, entwickelten wir unser Umweltbewusstsein im Jahr 2013 weiter zu einer globalen Klimaschutzstrategie. Mit der 2020 überarbeiteten und auf ökologische Nachhaltigkeit fokussierten Strategie hat SICK seine Umweltschutzaktivitäten global auf alle wesentlichen Handlungsfelder ausgeweitet. In einer Wesentlichkeitsanalyse wurden 14 Handlungsfelder identifiziert, die sowohl Produkte und Prozesse über die gesamte Wertschöpfungskette (Value Chain) als auch die gesamte Infrastruktur wie Energieversorgung, Gebäude, IT, Verpflegung und Fuhrpark umfassen. Jedes Handlungsfeld wurde hinsichtlich seines ökologischen Optimierungspotenzials geprüft und konkrete Ziele wurden definiert. Diese stehen im Einklang mit den für SICK relevanten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Weitere Standards, an denen sich die SICK-Nachhaltigkeitsstrategie misst, sind der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) und die Global Reporting Initiative (GRI).

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen unsere wesentlichen Handlungsfelder der ökologischen Nachhaltigkeit zusammen mit den wichtigsten Zielen vor. Einen kompletten Überblick über unsere Ziele, Maßnahmen und den Fortschritt finden Sie im [Anhang](#).





## GREEN PRODUCTS

Analog zum technologischen Fortschritt sind in den vergangenen Jahrzehnten auch weltweit die Anforderungen an Unternehmen gestiegen, ihren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Von der Produktion und Logistik bis zu Energieerzeugung, -verbrauch und Emissionsüberwachung – die Notwendigkeit, Ressourcen effizienter zu nutzen, ist in allen Industriebereichen hoch. Dabei können Sensoren direkt helfen, denn sie sammeln große Mengen relevanter Daten und erzeugen so die notwendige Transparenz, die für Prozessoptimierungen erforderlich ist. Mit der Initiative „Green Products“ unterstützt SICK seine Kunden dabei, Ressourcen effizienter zu nutzen, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und Sensorlösungen für eine CO<sub>2</sub>-neutrale Welt bereitzustellen. Mit dem Ausstieg aus fossilen Verbrennungsprozessen ist analog der Einstieg in neue Technologien verbunden. Unsere Kunden werden einen Transformationsprozess durchlaufen – von reinem Erdgas über verflüssigtes Erdgas hin zu Wasserstoff. Der Wandel zur CO<sub>2</sub>-neutralen Produktion vollzieht sich in allen Branchen, getrieben vom Streben nach Energieeffizienz und Ertragssteigerung. Die dabei entstehenden neuen Produktionstechnologien müssen durch intelligente Sensoren und Zähler überwacht und gesteuert werden. Der Ausbau der regenerativen Energieerzeugungsanlagen (Photovoltaik, Windkraft) wird künftig eine noch größere Rolle spielen. Auch dafür stellt SICK intelligente Sensorik bereit, um die Erträge zu optimieren.

Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

Im Folgenden zwei Anwendungsbeispiele aus der Energiebranche:

### WASSERSTOFFNUTZUNG MIT POWER-TO-GAS

Ökostrom aus Wind und Sonne ist elementar für die Energiewende, wirft aber auch ein Problem auf: Seine Erzeugung ist witterungsabhängig und deshalb nicht exakt kalkulierbar. Geeignete Speicher für Überschüsse aus Solar- und Windanlagen sind derzeit noch nicht vorhanden. Eine Lösung ist hier die Technologie Power-to-Gas: Überzähliger Ökostrom wird dazu genutzt, Wasserstoff zu erzeugen, der über das bestehende Erdgasnetz gespeichert, transportiert und als Erdgas-Wasserstoff-Gemisch verbrannt werden kann. Durch die Beimischung von Wasserstoff verändern sich allerdings die Eigenschaften des Erdgases signifikant, was sich auch auf die Leistung der Gasdurchflusszähler auswirken könnte. Bisher werden in einigen Regionen der Welt bis zu 2 Prozent Wasserstoff in die Erdgasnetze eingespeist. Tests von SICK haben ergeben, dass die Gasdurchflusszähler des Unternehmens sogar bei Gemischen mit bis zu 10 Prozent Wasserstoff noch genauso stabil und zuverlässig wie bei reinem Erdgas funktionieren. Auch auf höhere Wasserstoffbeimischungen von bis zu 30 Prozent ist SICK mit einer 2021 neu entwickelten Ultraschallsonde bereits vorbereitet.

### SOLARKRAFTWERKE

Riesige Solarkraftwerke an Standorten im Sonnengürtel der Erde können ganze Regionen über den Tag hinweg mit umweltfreundlicher Energie versorgen. Die Anlagen aus Zigtausenden Reflektoren stehen oft in Wüstengegenden mit wenig Zivilisation. Umso wichtiger ist es für die Betreiber, dass sie störungsfrei und mit optimalem Wirkungsgrad arbeiten. Sensoren von SICK messen berührungslos die Neigung oder Drehbewegung der Reflektoren, damit sie stets dem Stand der Sonne nachgeführt werden können. Ihre Elektronik ist für harte Outdooreinsätze ausgelegt und damit quasi ausfallsicher. Die Datenübermittlung an den Server oder in die Cloud des Kunden übernimmt ein passend dazu entwickeltes Gateway-System.

**Ziel:**  
**Entwicklung von Sensorlösungen im Bereich der regenerativen Energieerzeugung (Photovoltaik, Wasserstoff, Windkraft) sowie der Produktion und Logistik (Effizienzsteigerung, Emissionsüberwachung)**

#### Maßnahmen:

- 1 Erdgaszähler sind heute schon bereit für den Betrieb mit einem Gasgemisch von bis zu 30 % Wasserstoff.  

- 2 Bis Ende 2022 werden eichpflichtige Zähler für 100 % Wasserstoff für den Praxistest bereit sein. Ein Sensor zur Messung der Reinheit des Wasserstoffs befindet sich in der frühen Entwicklungsphase.  

- 3 Ein Zähler für flüssiges CO<sub>2</sub> für die Anwendung in der CO<sub>2</sub>-Abscheidung wird bis Ende 2022 für Tests bereit sein.  

- 4 SICK bleibt an der Spitze der Technologien zur Messung sauberer Energie und wird bis Ende 2025 neue Funktionen und ein komplettes Angebot zur Messung sauberer Energie mit Quantitäts- und Qualitätsanalyse bereitstellen.  




## GREEN SUPPLY CHAIN AND MATERIALS

### GREEN SUPPLY CHAIN

Im Lebenszyklus eines Sensorprodukts wird die Hauptumweltbelastung durch die Gewinnung, Verarbeitung und den Transport von Rohstoffen verursacht. Daher sind die Lieferkette mit ihren Zulieferern und Unterlieferanten sowie der Transport zwischen den einzelnen Akteuren entscheidend für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen. Nicht nur die Politik hat dieses Zusammenspiel in den Fokus genommen, sondern auch bei SICK werden Prozesse entlang der gesamten Lieferkette geprüft. Das Handlungsfeld „Green Supply Chain“ widmet sich der Lieferung von Materialien und Produkten von unseren Lieferanten und Unterlieferanten an SICK unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte. Durch die Bewertung der Nachhaltigkeit von Lieferanten können entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Die Beschaffungslogistik erfolgt durch teilweise Umstellung auf CO<sub>2</sub>-reduzierte Frachtrouten. Außerdem arbeitet SICK betriebsintern und abteilungsübergreifend zusammen: Mit „Green Logistics“ und „Green Packaging“ werden nachhaltige Verpackungen für den Transport vom Lieferanten zu SICK konzipiert und produziert.



### GREEN MATERIALS

Mineralien, Metalle und fossile Ressourcen sind auf unserem Planeten nur in begrenzten Mengen vorhanden und können nicht erneuert werden. Deshalb ist es unerlässlich, diese Materialien zurückzugewinnen und in eine Kreislaufwirtschaft einzubinden. Mit dem weltweiten Bevölkerungswachstum steigt der Verbrauch weiter, was das Problem des Ressourcenmangels weiter verschärft. Eine funktionierende Kreislaufwirtschaft ist auch bei Kunststoff ein wichtiger Aspekt, denn der Großteil wird nicht recycelt. 85 Prozent der weltweiten Strandabfälle sind auf Kunststoffe zurückzuführen. Diese landen etwa im Organismus von Meereslebewesen oder auch des Menschen. Die negativen Folgen für die Gesundheit von Mensch und Tier durch Mikroplastik in der Luft, im Wasser und in Lebensmitteln sind kaum abschätzbar.

SICK legt großen Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit begrenzten Rohstoffen und auf die Etablierung einer entsprechenden Kreislaufwirtschaft für Mineralien, Metalle und fossile Ressourcen. Bei Metallen ist es bereits üblich, dass sie einen gewissen Recyclinganteil aufweisen. So stammt in Europa ca. 52 Prozent des hergestellten Aluminiums aus Recycling. Bei Kunststoffen hingegen ist dies im Industriebereich bislang selten der Fall. Um den Kreislauf zu schließen und negative Umweltauswirkungen zu minimieren, untersucht SICK den Einsatz von recycelten Kunststoffen, den sogenannten Recyclaten. Unser Ziel ist es, diese auch bei der Herstellung von SICK-Produkten zu nutzen. Im ersten Ansatz entwickeln wir dazu eine eigene Strategie.



Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).



## GREEN LOGISTICS & GREEN PACKAGING

### GREEN LOGISTICS

Aktuellen Untersuchungen zufolge werden 8 bis 10 Prozent der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Logistikprozesse verursacht. SICK setzt sich dafür ein, seine Logistik effizienter zu gestalten. Dabei werden der Transport von Gütern in der gesamten Lieferkette (vom Rohstoff zum Unterpelieferanten oder vom Lieferanten zu SICK), der Transport von Gütern innerhalb von SICK (Betriebslogistik) und der Transport unserer SICK-Sensoren zum Kunden betrachtet. Mit Blick auf Energie-, Flächen-, Material- und Treibstoffverbrauch unterstützt SICK eine intakte Umwelt und übernimmt Verantwortung. Dazu reduzieren wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch die Optimierung von Verpackungsgrößen sowie effiziente Versandplanung und Nachfüllprozesse. Dabei besteht eine enge Vernetzung mit den Handlungsfeldern Green Packaging und Green Supply Chain. Die nicht vermeidbaren Emissionen beim Transport von Paketen werden heute schon über unsere Hauptlogistikpartner kompensiert.



**Ziel:**  
**Erarbeitung eines Gesamtkonzepts zur Erhöhung des Zug- und Seefrachtanteils**

#### Maßnahmen:

Das Gesamtkonzept beinhaltet:

- 1 Lagernachschubkonzept: Identifikation von Materialien / Waren, die sich für den See- und Zugtransport inkl. Prozessanpassung (Demand Inventory Planning) eignen, bis 2022
- 2 Ermittlung weiterer Potenziale und Definition von weiteren Zielen bis 2022

#### Fortschritt:



### GREEN PACKAGING

#### INNOVATIVE IDEEN FÜR NACHHALTIGE VERPACKUNGEN

Für umweltfreundliche Verpackungen ersetzt SICK Kunststoff entweder durch Pappe oder Papier oder nutzt stattdessen recycelte Kunststoffe. Zudem verfolgen wir das Ziel, das Verpackungsvolumen sowie das Gewicht von Kunststoff- und Papierverpackungen weiter zu reduzieren.

Mit diesen Maßnahmen geht SICK das Problem der Umweltverschmutzung durch Mikroplastik an und senkt gleichzeitig den Energieverbrauch während des Transports. Wo immer es machbar ist, werden wir künftig auf Neukunststoff verzichten und auf Recyclate zurückgreifen. Übergreifend sollen endliche Ressourcen durch nachwachsende ersetzt werden: Recyceltes Papier, Recyclate und Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft kommen künftig vermehrt zum Einsatz.

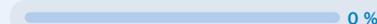
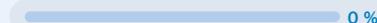
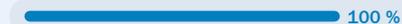
Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

Erste Projekte konnten bereits umgesetzt werden: Anstatt eines üblichen Zweikomponentenschauams verwendet SICK zur Transportsicherung nun festere Papier. Ebenfalls für einen sicheren Transport sorgt der Einsatz von Luftpolsterfolie mit einem Recyclatanteil von mindestens 50 Prozent. Anstelle einer Standardverpackung aus Plastik werden nun drei unterschiedliche Größen von Plastikbeuteln verwendet, wodurch sich die Umverpackung reduziert. Mit kleineren und angepassten Verpackungsgrößen wird zudem nicht nur der Kunststoffverbrauch vermindert, sondern auch das gesamte Verpackungsvolumen. Damit verringert sich der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von der Verpackung bis zum Transport. Mit „Green Packaging“ übernimmt SICK Verantwortung für eine intakte Umwelt und entwickelt zusammen mit seinen Verpackungslieferanten kontinuierlich weitere innovative und umweltfreundliche Lösungen.

**Ziel:**  
**Vermeidung und Reduktion von Verpackung, wo immer möglich, Einsatz von recyceltem Verpackungsmaterial; Reduktion der Kunststoffverpackung**

#### Maßnahmen:

- 1 2021/2022 fand eine systematische Analyse unserer Verpackungen durch einen externen Consultant statt: Analysephase ist abgeschlossen.
- 2 Basierend auf diesen Ergebnissen werden weitere Maßnahmen abgeleitet und Standards definiert.
- 3 Definition von Mindestanforderungen in dem SICK-internen Verpackungsstandard bis 2022





## FAIR CLIMATE & GREEN ENERGY

Der Klimawandel ist die größte Herausforderung und Bedrohung der Weltbevölkerung. Die absolute Mehrheit aller Klimawissenschaftler ist sich einig: Die durch Menschen und ihre Aktivitäten verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen sind der Auslöser der weltweiten Klimaveränderungen. Wir bei SICK übernehmen Verantwortung und reduzieren unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen schrittweise. Unsere Energiepolitik umfasst insbesondere die nachhaltige Beschaffung und Erzeugung von Energie – damit unsere Erde auch für kommende Generationen ein lebenswerter Ort bleibt.

### KLIMASCHUTZSTRATEGIE BEI SICK

1. Wir vermeiden Energieverschwendung und steigern die Energieeffizienz.
2. Wir nutzen erneuerbare Energie, wo immer dies möglich ist.
3. Wir kompensieren CO<sub>2</sub>-Emissionen, die nicht vermieden werden können.

### BILANZIELLE KLIMANEUTRALITÄT:

Anhand konkreter Ziele verfolgen und messen wir den Erfolg unserer Maßnahmen. Mit der Unterzeichnung einer neuen Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg hat sich SICK freiwillig dazu verpflichtet, seine Netto-Treibhausgasemissionen an allen deutschen Standorten sowie sämtlichen Produktionsstandorten weltweit bis 2025

auf null zu senken. Diese Verpflichtung bezieht sich auf Scope-1-, Scope-2- und ausgewiesene Scope-3-Emissionen.\*

In Deutschland hat SICK dieses Ziel bereits 2013 erreicht, und zwar für seine Emissionen an den Standorten inklusive der vorgelagerten Energieerzeugung (Scope 1 und 2) und Dienstreisen (Scope 3). Weitere Scope-3-Emissionen sollen erfasst und kompensiert werden.

### VERMEIDEN UND KOMPENSIEREN VON CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

**Energieeffizienz:** SICK hat sich zum Ziel gesetzt, jedes Jahr Energieeffizienzmaßnahmen in Höhe von 0,5 Prozent des Vorjahresenergieverbrauchs umzusetzen. Dieses Ziel wollen wir z. B. durch eine optimierte Steuerung von Heizung und Lüftung, verbesserte Drucklufterzeugung, Optimierung des Ruhestromverbrauchs sowie Fassaden- und Dachdämmung erreichen.

**Nachhaltige Wärmeversorgung:** Um eine nachhaltige Wärmeversorgung zu etablieren, wird bei Neubauten der Einsatz von Wärmepumpen systematisch geprüft und favorisiert.

**Erneuerbare Energie und Energieautarkie:** SICK möchte den Anteil an eigenem Strom auf 40 Prozent steigern – in Deutschland bis 2025 und global bis 2030. Dies soll priorisiert mit regenerativen Energien passieren. Auf den eigenen Werksgeländen erzeugt SICK Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Dies geschieht durch Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen), die an zahlreichen SICK-Standorten etabliert sind. Ziel ist es, den Anteil an eigenem PV-Strom auf SICK-eigenen Flächen auf einen Anteil von mindestens 15 Prozent zu steigern. Für unsere bestehenden Blockheizkraftwerke prüfen wir ständig den Einsatz von Gas aus regenerativen Energiequellen. Sofern dies nicht umsetzbar ist, werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgeglichen.

\* Emissionsquellen von Unternehmen werden nach GHG Protocol in die folgenden drei Bereiche („Scopes“) unterteilt:  
 Scope-1-Emissionen fallen direkt beim Unternehmen vor Ort an.  
 Scope-2-Emissionen entstehen bei der Energieerzeugung, die nicht vor Ort stattfindet (eingekaufte Energie, wie etwa Elektrizität und Fernwärme).  
 Scope-3-Emissionen umfassen alle weiteren indirekten Emissionen, die durch die Tätigkeiten eines Unternehmens verursacht werden (etwa durch vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsketten und Geschäftsreisen).  
 Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

**Einkauf von Ökostrom:** Der restliche Strom wird als Ökostrom nach dem OK-Power-Zertifikat zugekauft, das die höchsten Anforderungen in Deutschland erfüllt und insbesondere den Ausbau von Neuanlagen fördert.

Unsere globalen Produktionsstandorte werden bis 2025 auf Ökostrom umgestellt, und falls dieser nicht verfügbar ist, werden die Emissionen kompensiert.

**Kompensation:** Die oben beschriebene Kompensation erfolgt mittels Klimaschutzprojekten nach CDM Gold Standard (CDM = Clean Development Mechanism) über die gemeinnützige Organisation „atmosfair“. CDM Gold ist der Kompensationsstandard mit den höchsten Qualitätsanforderungen.

**Ziel:**  
**Ausbau von erneuerbaren Energien (insb. Photovoltaik) an allen SICK-eigenen Standorten**

**≥ 15 %**

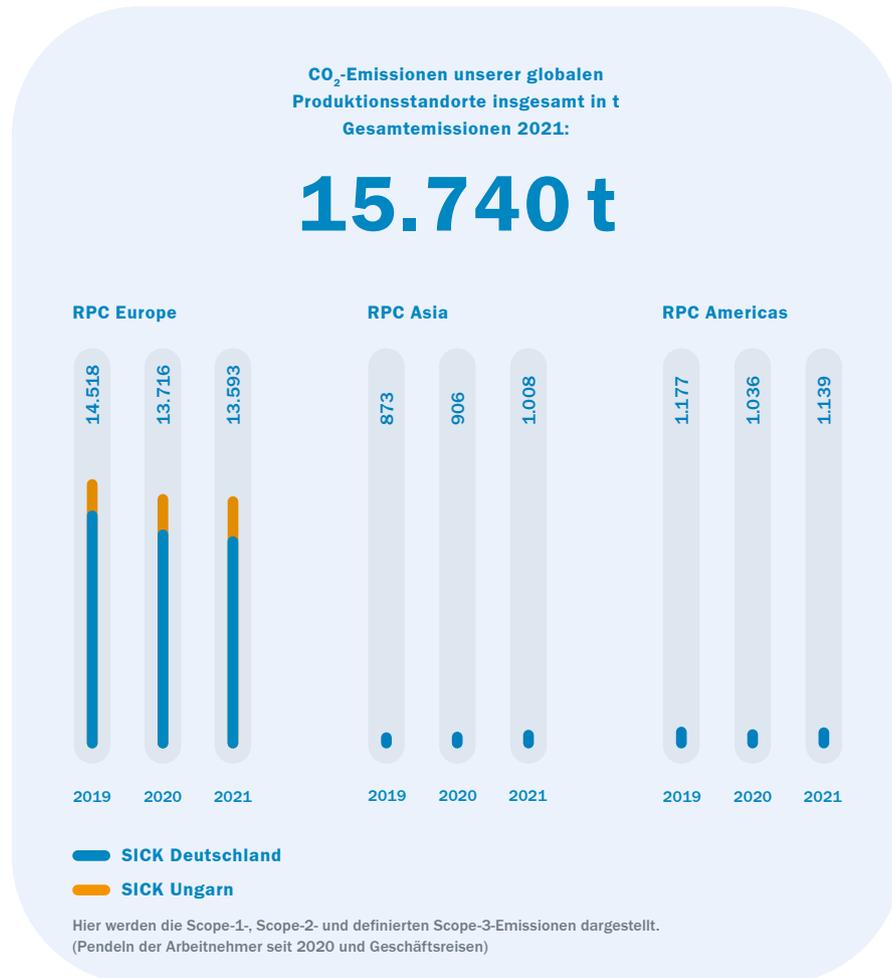
**Zieldatum: 2025**  
**Stand 2021: 4,1 % (Deutschland)**

**Maßnahmen:**

- 1 Potenzialanalyse in Deutschland und Ungarn wurde im Jahr 2021 durchgeführt  
 100 %
- 2 Ausbauplan umsetzen  
 Deutschland  
 2022: 1 MWp  
 2023: 1 MWp  
 Ungarn  
 2022: 0,5 MWp  
 10 %
- 3 Entwickeln eines Konzepts für weitere Möglichkeiten der regenerativen Stromerzeugung inklusive der Betrachtung unserer globalen Standorte  
 5 %

Hier finden Sie eine Übersicht über die Verbräuche und Emissionen für SICK Deutschland sowie zu unseren Regional Product Centers (RPC). Die RPCs sind unsere globalen Produktionsstandorte:

- RPC Europe: Deutschland und Ungarn
- RPC Asia: Malaysia und Singapur
- RPC Americas: Minneapolis, Houston und Stoughton



Da zum Berichtszeitpunkt noch nicht alle Realdaten vorliegen, wurden einzelne Werte durch Schätzungen basierend auf dem Vorjahr ermittelt. Daher können die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahresbericht leicht abweichen. Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).





## GREEN PRODUCTION

Im Produktionsumfeld ist der Ressourceneinsatz besonders hoch – von den Produktionsprozessen selbst bis hin zur erforderlichen Infrastruktur. Die Verwendung von Gefahrstoffen, der Energie- und Wasserverbrauch sowie entstehende Abfälle sorgen für eine Umweltbelastung, die es zu verringern gilt. Die Fertigung stellt einen wichtigen Eckpfeiler des unternehmerischen Erfolgs von SICK dar, weshalb wir hier in besonderem Maße auf eine ressourcenschonende und umweltfreundliche Arbeitsweise achten. SICK berücksichtigt und bewertet den gesamten Lebenszyklus seiner Produkte, um daraus Schlüsse für eine nachhaltige Prozessoptimierung zu ziehen. Dabei gehen wir über die gesetzlichen Vorschriften hinaus und steigern innerhalb der relevanten Produktionsprozesse und der Infrastruktur die Ressourceneffizienz. Bei der Entwicklung und Verbesserung von Produktionstechnologien arbeiten die Experten dieses Handlungsfelds eng mit „Green Materials“ zusammen, um den ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren. SICK sucht auch außerhalb des eigenen Unternehmens, etwa bei Partnern und Zulieferern, nach passenden Lösungen, um die gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig auszurichten. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf drei Aspekte:

- Energie- und Ressourceneinsparungen im Produktionsprozess
- Reduktion von Gefahrstoffen
- neue Produktionstechnologien für den Einsatz umweltfreundlicher Materialien

Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

Der Standort Deutschland wird separat ausgewiesen, da hier wesentliche umweltrelevante Prozesse stattfinden und somit ein Großteil (> 80 Prozent) der Emissionen Deutschland zuzurechnen ist. Daraus ergeben sich viele Zielsetzungen bezogen auf die deutschen Standorte.





## GREEN BUILDINGS, BIODIVERSITY AND GREEN CATERING

### GREEN BUILDINGS

Der Gebäudesektor gilt als größter Einzelfaktor, der zum weltweiten Energieverbrauch und zu Treibhausgasemissionen beiträgt. Entscheidend ist hier die Umweltwirkung aus der Nutzungsphase, also der Energieverbrauch, und die Umweltwirkung der eingesetzten Baumaterialien. Aufgrund der langen Lebensdauer von Gebäuden ist es beim Bau von Büroimmobilien, Lagerhallen und Produktionsobjekten unerlässlich, von Anfang an in die Energieeffizienz zu investieren, um eine maximal positive Wirkung auf die Umwelt zu erzielen. Bei Neubauten achtet SICK insbesondere auf nachhaltiges Baumaterial. Darunter fällt die Nutzung erneuerbarer Rohstoffe, wie z. B. Holz anstelle von Beton, die mit möglichst wenig Energie produziert und idealerweise lokal bezogen werden. Diese Faktoren haben einen entscheidenden positiven Einfluss auf die Ökobilanz.

### NACHHALTIGKEIT VON SICK-GEBÄUDEN

SICK optimiert zum einen bereits bestehende Gebäude und zum anderen sämtliche geplanten Neubauten. Für alle Neubauten wird vorab ein Energiekonzept erstellt, um einen möglichst geringen Energieverbrauch zu erzielen. Wesentliche Maßnahmen, die je nach Standorteignung und Gebäudenutzungsprofil umgesetzt werden, sind:

- Nutzung des Grundwassers zur Kühlung
- Betonkernaktivierung

- Quelllüftung sowie Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung
- Tageslichtnutzung sowie präsenz- und tageslichtgesteuerte LED-Beleuchtung
- Einsatz von Photovoltaik, Geothermie und Wärmepumpen
- Management zur Energieüberwachung und -optimierung

Bestehende Gebäude und die gesamte Infrastruktur werden in Hinblick auf ihre Energieeffizienz saniert. Dafür werden beispielsweise Lüftungsanlagen erneuert, Beleuchtungsstandards festgeschrieben und automatisierte Beschattungsanlagen installiert. Zur Aufdeckung von Einsparpotenzialen erfasst ein Energiemesssystem, welche Anlagen oder Abteilungen wie viel Strom verbrauchen. Alle Erkenntnisse und Erfahrungen, aus denen konkrete Festlegungen resultieren, sind in einem Gebäudestandard dokumentiert. Dieser ist bei SICK für alle Neubauten verbindlich anzuwenden.

#### Ziel:

#### Analyse von Wärmeverlusten und Ermittlung von Energieeinsparpotenzialen

#### Maßnahmen:

#### Für 2022 sind folgende Maßnahmen geplant:

- 1 Energiemesskonzept erweitern: Für 2022 sind ca. zusätzliche 30 Wärmemengenzähler + 45 Stromzähler geplant
- 2 Effiziente Anbindung von Gebäudebestand an das Nahwärmenetz in Waldkirch mittels Systemtrennung und bedarfsgerechter Regelung
- 3 Installation einer Wärmepumpe in Überlingen / Heizungsrenovierung

#### Fortschritt:

10 %

### BIODIVERSITY

Biodiversität ist die Vielfalt der Arten, der Lebensräume und des Erbgutes. Der schleichende Verlust dieser Vielfalt ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Um die biologische Diversität zu erhalten, sind Maßnahmen auf globaler, regionaler und auch auf lokaler Ebene erforderlich. SICK ist sich in Zeiten von Klimawandel und Ressourcenknappheit seiner Rolle in der Gesellschaft bewusst, will dem Verlust der Artenvielfalt auf lokaler Ebene entgegenwirken und Vorbild für Mitarbeitende und Kunden sein.

Im Handlungsfeld „Biodiversity“ werden Ideen entwickelt und umgesetzt, um die Artenvielfalt an den SICK-Standorten zu schützen und zu erhöhen. Ziel ist es, der biologischen Vielfalt einen Platz auf den Grünflächen der SICK-Standorte einzuräumen. Wildbienen, Schmetterlinge, Eidechsen, Heuschrecken und viele weitere Bewohner aus Flora und Fauna sollen dort ein Zuhause finden.

#### Ziel:

#### Artenvielfalt an SICK-Standorten fördern

#### Maßnahmen:

- 1 Wildblumenwiesen auf allen SICK-eigenen Grünflächen umsetzen
- 2 Teilnahme am Projekt „UnternehmensNatur Baden-Württemberg – Firmengelände blühen auf“ und Ableitung von weiteren Maßnahmen: Bau von spezifischen Lebensräumen um verschiedene Arten von Flora und Fauna zu unterstützen (Trockensteinmauern, Nistkästen, Fledermaushabitate, Totholzstubben etc.)

50 %

Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

## SCHAFSBEWEIDUNG IN BUCHHOLZ

Angefangen mit einem Mutterschaf und zwei Jungtieren sind seit Mai 2019 Schafe am Standort Buchholz im SICK-Landschaftspflege team aktiv. SICK steht dazu im Kontakt mit lokalen Schäfern. Die schonende und umweltverträgliche Art des Grünschnitts ist der nächste Schritt zu erhöhter biologischer Vielfalt auf den SICK-Grünflächen. Bei einer Beweidung können sich Kleintiere am Boden in Sicherheit zurückziehen und die Insekten überleben im Gegensatz zum regelmäßigen maschinellen Mähen vollständig. Durch die Beweidung bilden sich zudem Pflanzeninseln, die jeweils wiederum eine Art Mikroökosystem mit eigenen Spezialisten beherbergen.

Zu diesem Zweck haben wir deutschlandweit alle Freiflächen auf Blüh- und Naturwiesen umgestellt (ausgenommen sind stark frequentierte Wiesen und Sickergräben). Freiflächen der globalen SICK-Produktionsstandorte wollen wir bis 2025 zu Blüh- und Naturwiesen umwandeln. Je nach Eignung werden an einzelnen Unternehmensstandorten individuelle Habitate für Insekten, Vögel und Fledermäuse errichtet. Viele Aktionen wurden bereits umgesetzt. Sie werden perspektivisch ausgeweitet und wo möglich auch an den globalen Standorten umgesetzt.



Ziel:  
**> 60 %**

Verarbeitung von mindestens 60 %  
regionalen Erzeugnissen

### Maßnahmen:

Für 2022 sind folgende Maßnahmen geplant:

Deutschland:

- 1 Mehr als 60 % der Erzeugnisse (bezogen auf den Geldwert) werden aus regionalen Quellen (lokal innerhalb Deutschlands) bezogen. Dazu gehören insbesondere: Milch, Backwaren und Fleisch.
- 2 Es wird gezielt geprüft, wie und wo ein weiterer Ausbau sinnvoll und machbar ist.

100 %

20 %

## GREEN CATERING

Ein Drittel aller weltweit verursachten Treibhausgasemissionen sind auf die Lebensmittelversorgung zurückzuführen: Kein Fortschritt im Transportwesen und keine Energiewende haben das Potenzial, die globale Erwärmung derart zu verlangsamen, wie das eine bewusste Wahl der Lebensmittel vermag. Vor allem die konventionelle Nahrungsmittelproduktion hat negative Auswirkungen auf die biologische Vielfalt. Mit einer saisonalen und regionalen Lebensmittelauswahl können die Kohlenstoffemissionen der Lebensmittelversorgungskette um mindestens 50 Prozent reduziert und die regionale Artenvielfalt erhöht werden. Daneben setzt der Ackerbau weniger Treibhausgase frei als Viehbetrieb, weshalb pflanzliche Produkte gegenüber tierischen zu bevorzugen sind.



## „GREEN CATERING“ BEI SICK

Unter „Green Catering“ fasst SICK sein Speisenangebot zusammen, wozu neben den Betriebskantinen etwa auch Snackautomaten und Kaffeemaschinen zählen. Wir achten auf die Nachhaltigkeit und Qualität der eingesetzten Lebensmittel. SICK bezieht seine Nahrungsmittel bevorzugt regional, sodass die Transportwege so kurz wie möglich sind und Treibhausgasemissionen vermindert werden können. Bei der Gestaltung des Speisenangebots in der Kantine orientiert sich SICK an den saisonalen Möglichkeiten. Mit entsprechenden Produkten sowie dem nahezu vegetarischen Zusatzangebot „Grüne Linie“ fördern wir eine nachhaltige Esskultur. Dies führt nicht nur zu einer Wertschätzung des regionalen Angebots und der biologischen Vielfalt, sondern senkt auch bei hoher Qualität und Frische die CO<sub>2</sub>-Emissionen. Unser Ziel ist es, unseren Beschäftigten eine gesunde und nachhaltige Auswahl an Speisen anzubieten – ohne kulinarischen Verzicht.

Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).



## GREEN IT, GREEN OFFICE AND GREEN MOBILITY

### GREEN IT

Aktuellen Schätzungen zufolge benötigt die Informations- und Kommunikationstechnologie etwa 4 Prozent des weltweiten Strombedarfs. Zudem sorgen Videostreaming, Social Media, Big Data, künstliche Intelligenz sowie die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und Produktionsabläufen für einen weltweiten Anstieg des Energieverbrauchs und somit der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Daneben werden zur Herstellung von IT-Geräten Metalle (u. a. Silber, Gold, Kupfer, Lithium) und seltene Erden (z. B. Neodym, Tantal) verwendet, die einen negativen Einfluss auf die Umwelt haben, da sie meist unter unkontrollierten Bedingungen abgebaut werden. Diese Beispiele zeigen, warum auch das Handlungsfeld IT maßgebliche Optimierungspotenziale im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit bereithält.

### WAS SICK UNTER „GREEN IT“ VERSTEHT

Mit „Green IT“ bezeichnen wir die energieeffiziente und umweltfreundliche Informations- und Kommunikationstechnologie bei SICK. Dabei unterscheiden wir „Grün in der IT“ und „Grün durch die IT“:

Zu „Grün in der IT“ zählen die Verwendung energiesparender IT-Geräte sowie die Optimierung des Ressourcenbedarfs am Arbeitsplatz und bei der Serverkühlung. Außerdem legt SICK Wert auf einen nachhaltigen Lebenszyklus von IT-Geräten – von der Beschaffung bis zum Recycling. Mit ressourcenschonenden und energieeffizienten Prozessen, wie der Servervirtualisierung und Vereinheitlichung von Applikationen zur Senkung von Server- und Energielast, versuchen wir, auch im IT-Bereich ökologische Nachhaltigkeit umzusetzen.

„Grün durch IT“ beinhaltet die Bereitstellung von IT-Infrastruktur zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Dazu gehören Videokonferenzsysteme, die nicht notwendige Geschäftsreisen ersetzen, oder IT-Ausstattung für mobiles Arbeiten im Homeoffice. Dabei fördern wir die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, sodass die Digitalisierung von Geschäftsprozessen im gesamten Unternehmen vorangetrieben wird.

#### Ziel:

#### Senkung des Energieverbrauchs

#### Maßnahmen:

#### Für 2022 sind folgende Maßnahmen geplant:

- 1 Entwicklung eines Gesamtkonzepts insbesondere unter Berücksichtigung der Server, IT-Endgeräte sowie Cloud-Anbieter

#### Fortschritt:



### GREEN OFFICE

Neben der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Bereichen Logistik, Verpackungen und Geschäftsreisen nimmt sich SICK dieser Aufgabe auch im Büroalltag an. Tagtäglich entstehen große Mengen an Altpapier und Kunststoffabfällen. Das Handlungsfeld „Green Office“ beschäftigt sich deshalb mit der umweltfreundlichen Gestaltung von bürospezifischen Abläufen. Damit möchte SICK umwelt- und ressourcengerechte Maßnahmen etablieren und so Stück für Stück die selbst gesteckten Nachhaltigkeitsziele erreichen.

### RESSOURCENBEWUSST IM BÜRO

Obwohl Recyceln ein sinnvoller Prozess beim Umweltschutz ist, betrachten wir es als letzte Option: Wir wollen von vornherein verzichtbare Anschaffungen vermeiden.

Mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen verabschiedet sich SICK von der papierbasierten Arbeitsweise und spart damit wertvolle Ressourcen ein. Auch Zeitschriften und Zeitungen bevorzugen wir im digitalen Format, um Altpapier von vornherein zu vermeiden. Im Kernsortiment für Büromittel setzt SICK auf recycelte und umweltfreundliche Produkte, sodass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin direkten Zugriff auf nachhaltige Büromaterialien hat. Hier arbeiten wir kontinuierlich daran, das Sortiment an umweltfreundlichen Büroartikeln auszuweiten und im nächsten Schritt auch international einzuführen.



Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).

**Ziel:**  
**Reduzierung des Weißanteils von recyceltem Kopierpapier von ISO 100 auf ISO 80**

**Maßnahmen:**

- 1 In Deutschland wurde der Weißegrad unseres Recyclingpapiers 2021 auf ISO 80 reduziert  

100 %
- 2 Ausweitung auf globale Standorte  

0 %

**GREEN MOBILITY**

Von den gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen des europäischen Straßenverkehrs werden rund 60 Prozent durch Kraftfahrzeuge verursacht. Deshalb setzt SICK genau an diesem Punkt an: In dem Handlungsfeld „Green Mobility“ möchten wir den Kohlenstoffdioxidausstoß in den Bereichen Dienstreisen und Arbeitsweg der SICK-Beschäftigten gezielt reduzieren.

**MIT „GREEN MOBILITY“ IN RICHTUNG NACHHALTIGKEIT DURCH ELEKTROMOBILITÄT**

Notwendige Dienstreisen werden möglichst umweltschonend durchgeführt. Bereits seit 2011 werden bei SICK Elektroautos für Dienstfahrten zwischen deutschen Standorten eingesetzt. Die Stromversorgung erfolgt dabei vollständig über Ökostrom und die Flotte wird kontinuierlich ausgebaut. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden Pedelecs zur Verfügung. Diese Elektrofahrräder wurden von Dorothea Sick-Thies gestiftet, Tochter des Firmengründers Dr. Erwin Sick sowie Initiatorin zahlreicher Umweltmaßnahmen bei SICK. SICK investiert auch in die notwendige Infrastruktur und baut sein Netz an Ladepunkten für Elektroautos, etwa in

Parkhäusern für Mitarbeitende oder auf Besucherparkplätzen, kontinuierlich aus.

**FÖRDERUNG UMWELTFREUNDLICHER FORTBEWEGUNG**

Bei einem weltweit agierenden Unternehmen wie SICK lassen sich Dienstreisen zwischen einzelnen Standorten nicht vermeiden. Wann immer möglich, werden solche Reisen durch Telefon- und Videokonferenzen ersetzt. Sind sie unvermeidbar, werden sie möglichst umweltschonend durchgeführt, etwa durch Bahnreisen oder effiziente Reiseplanung mit Fahrgemeinschaften. Bei Kurzstrecken setzt SICK dabei auf Elektromobilität. Seit 2013 werden CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch Dienstreisen verursacht werden (indirekte Emissionen), über ein Klimaschutzprojekt nach CDM Gold Standard von „atmosfair“ kompensiert.

Die Arbeitsgruppe „Umweltfreundlich zu SICK“ setzt sich darüber hinaus seit vielen Jahren dafür ein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Umstieg auf umweltfreundliche Fortbewegungsmittel zu unterstützen, wie beispielsweise das Fahrrad oder den öffentlichen Personennahverkehr. Darüber hinaus wird über eine App die Organisation von Fahrgemeinschaften vereinfacht und werden so die Beschäftigten zusätzlich zur gemeinsamen PKW-Nutzung motiviert.

**GREEN CAR POLICY**

Im Rahmen der Green Car Policy wird der Umstieg auf elektrische Fahrzeuge bei SICK maximal gefördert. Durch den SICK-Umweltbonus sollen batterieelektrische Fahrzeuge für alle Beschäftigten unabhängig vom Job finanziell attraktiv werden. Um diesen Wandel begleiten zu können, hat SICK eine Strategie für die Ladeinfrastruktur an den Standorten und bei den Mitarbeitenden zu Hause entwickelt. Im jeweiligen Rahmen wird der Einbau einer vorgegebenen und geeichten Wallbox für ein Plug-in-Hybrid- bzw. batterieelektrisches Fahrzeug bezuschusst und der Ladestrom des Dienst- oder Firmenwagens von SICK übernommen.

Mit der Green Car Policy fördert SICK aktiv den Wechsel zu nachhaltigen Antrieben und entsprechendem Fahrverhalten. Wir unterstützen den Umstieg auf reine Elektrofahrzeuge mit dem Ziel, dass bis 2025 50 Prozent und bis 2030 75 Prozent des gesamten Fuhrparks aus E-Autos bestehen sollen.

**Ziel:**  
**Erhöhung des Anteils batterieelektrischer Fahrzeuge zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen der SICK-Dienstwagenflotte**  
**bis 2025 auf 50 %, bis 2030 auf 75 %**  
**Aktueller Stand 2021:**  
**5 % (Deutschland)**

**Maßnahmen:**  
Deutschland

- 1 Bei der Auswahl eines Elektroautos wird ein SICK-Umweltbonus von monatlich EUR 350 bezahlt und in die Referenzleasingrate eingerechnet.
- 2 Neben der KfW-Förderung fördert SICK eine Wallbox mit zusätzlich EUR 350.
- 3 SICK übernimmt die Stromkosten, sofern nachhaltiger Ökostrom getankt wird.

100 %

Globale Standorte: in Abstimmung  

0 %

Eine Übersicht über alle Ziele und Kennzahlen finden Sie im [Anhang ab S. 43](#).



# SOZIALE NACHHALTIGKEIT

# SOZIALE NACHHALTIGKEIT

MENSCHEN MACHEN UNSEREN ERFOLG AUS



Kompetenz und Zusammenarbeit der Mitarbeitenden im Unternehmensnetzwerk sind Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wachstum. Sie sind für uns auch ein wesentliches Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb um Talente.

Innovation und Geschäftserfolg sind das Ergebnis der Arbeit engagierter, inspirierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Erfolg kann nur gedeihen auf der Basis eines respektvollen, fairen Miteinanders und in vertrauensvoller Arbeitsatmosphäre. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das Stolz, Motivation, Identifikation und die Gesundheit der Mitarbeitenden fördert. Darüber hinaus sind uns die Entwicklungschancen und der Kompetenzaufbau des Einzelnen wichtig. Ein ausgewogenes Verhältnis von Fördern und Fordern sowie zahlreiche Möglichkeiten, sich über den eigenen Arbeitskontext hinaus einbringen und Eigenverantwortung übernehmen zu können, sind außerdem wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur.

Die Ausrichtung der Personalarbeit ist geprägt von der Überzeugung, dass Aufgabe und Kompetenz bestmöglich zueinander passen müssen. Erst dann sind die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Mitarbeitenden ihr individuelles Potenzial entfalten und ihre Leistung erbringen können. Passende Mitarbeitende zu finden, sie zu integrieren und zu binden hat für uns einen sehr hohen Stellenwert. Damit das gelingt, sollen die Versprechen von Strategie und Personalpolitik in der gelebten Unternehmenskultur sichtbar und erfahrbar werden. Deshalb gestalten wir die Arbeitsplatzkultur aktiv und etablieren alle dafür relevanten Prozesse. So entsteht eine insgesamt transparente, nachvollziehbare und in sich schlüssige Personalpolitik.

## 1 MENSCHEN GEWINNEN, FACHKRÄFTE ENTWICKELN

- [Neubau für die Sensor Intelligence Academy](#)
- [Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und verstärkt durch die Pandemie](#)
- [11.022 Mitarbeitende in der ganzen Welt](#)

Die Personalpolitik von SICK ist vom Leitbild mit seinen Kernwerten „Independence“, „Innovation“ und „Leadership“ geprägt. „Leadership“ bedeutet dabei nicht nur die Führung hinsichtlich Technologie und Marktführerschaft, sondern auch die Entwicklung der eigenen Unternehmens- und Führungskultur. Das Handeln der Menschen in unserem Unternehmen basiert weltweit auf den gleichen Prinzipien und Werten. Die verstärkte globale Ausrichtung und konsequente Kundenorientierung machen wertorientierte Führung und ergebnisorientierte Kollaboration immer wichtiger und zugleich immer herausfordernder. Als Orientierung dienen unsere internen Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit (GFZ). Diese geben einen weltweit gültigen, verbindlichen Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Hohe Arbeitsplatzqualität, Vertrauen, Begeisterung und Teamarbeit sind seit der Gründung des Unternehmens vor 75 Jahren tief in der Unternehmenskultur und im Leitbild von SICK verankert. Um diese Kultur zu gestalten, ist die Personalarbeit mit vielfältigen Themen befasst. Einige wesentliche waren im Geschäftsjahr 2021:

- weitere Ausrichtung und Anpassung der Personalarbeit auf die pandemischen Erfordernisse
- weiterführende Konzepte und gezielte Umsetzungen von Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeitswelt („New Work“), wie sie sich aus den Anforderungen von Digitalisierung und Geschäft ergeben (z. B. Fortführung der agilen und digitalen Transformation, Förderung crossfunktionaler, organisationsübergreifender Kollaboration, Ausbau virtueller Arbeitsformen, flexible Büroorganisation, digitaler Arbeitsplatz, Leadership-Konzepte und gezielte Angebote der Personalentwicklung)
- Stärkung der organisationalen Anpassungsfähigkeit und aktive Prozessbegleitung
- Weiterentwicklung von Methoden, Instrumenten und Prozessen mit Fokus auf Leistungserbringung, Transparenz und Anwendbarkeit – Umsetzung eines tragfähigen Konzepts für mobile Arbeit
- Kompetenzentwicklung, Talentmanagement, strategische Personalplanung sowie Employer Branding und Recruiting
- Stärkung der Kompetenzen für eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit in einem globalen Umfeld und Entwicklung passender Organisationsmethoden, um das Unternehmen dazu zu befähigen, die Herausforderungen der Digitalisierung optimal zu bewältigen

**VERGÜTUNG UND ANERKENNUNG**

Gemäß dem Grundsatz „Wir erkennen und anerkennen Leistung“ bietet SICK zusätzlich zu der tarifvertraglich geregelten Grundvergütung umfangreiche außertarifliche Entgeltleistungen, wie z. B. Erfolgsbeteiligungen, variable Entgeltbestandteile, Leistungszulagen, Vergütung für Dienstleistungen oder eine betriebliche Altersvorsorge. Dieses Leistungsangebot wird ergänzt durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Gleitzeit und Zeitwertkonten für eine individuelle Lebensphasenplanung sowie eine aktive Gesundheitsförderung und eine bedarfsgerechte Weiterbildung. Kern der Anerkennungskultur ist eine gelebte Feedbackkultur, die durch die Personalarbeit stark gefördert wird.

**MITARBEITENDE IN ZAHLEN**

Im Geschäftsjahr 2021 erhöhte SICK die Beschäftigtenzahl weltweit um 589 neue Mitarbeitende. Am Jahresende 2021 beschäftigte der Konzern insgesamt 11.022 Mitarbeitende. Im Vergleich zum Jahresende 2020 betrug der Zuwachs 5,6 Prozent. Der Anstieg liegt im prognostizierten Rahmen, zusammen mit den Mitarbeitenden für die Start-up-Initiativen leicht darüber. Mit diesem Kapazitätsaufbau wurden die Kompetenzen von SICK vor allem in den Bereichen F&E, Produktion sowie in den weltweiten Vertriebs- und Serviceorganisationen weiter verstärkt.

	2021	2020	Veränderung
Mitarbeiter zum 31.12. insgesamt	11.022	10.433	5,6 %
Weitere Informationen:			
Durchschnittsalter der SICK-Belegschaft (Jahre)	40,9	41,0	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	9,2	9,2	
Frauenanteil (%)	32,1	31,8	0,3 %
Mitarbeiter Forschung und Entwicklung	1.406	1.367	2,9 %
Auszubildende im SICK-Konzern	373	384	-2,9 %
Aufwendungen Aus- und Weiterbildung (Mio. EUR)	10,1	10,0	1,0 %

	2021	2020	Veränderung
Mitarbeiter zum 31.12.			
Deutschland	6.292	5.961	5,6 %
Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA)	2.136	2.023	5,6 %
Nord-, Mittel- und Südamerika (Americas)	1.064	993	7,2 %
Asien-Pazifik	1.530	1.456	5,1 %
Mitarbeiter insgesamt	11.022	10.433	5,6 %

Das Durchschnittsalter der SICK-Belegschaft lag 2021 bei 40,9 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 9,2 Jahre. Der Frauenanteil an der Belegschaft des SICK-Konzerns ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant. Im vergangenen Geschäftsjahr waren 32,1 Prozent der Belegschaft weiblich und 67,9 Prozent männlich. Zum 31. Dezember 2020 beschäftigte der SICK-Konzern 373 Auszubildende.

**AUSWAHL NEUER MITARBEITENDER UND ONBOARDING**

Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender legen wir sehr großen Wert darauf, dass sie zu Unternehmen, Kollegen und Kultur passen. Die kulturelle Prägung ist somit neben der fachlichen Qualifikation zentrales Auswahlkriterium für Neueinstellungen. Bereits im Bewerbungsprozess spielen neben der fachlichen Qualifikation Sozial- und Führungskompetenzen eine wesentliche Rolle. Als zusätzlicher Indikator für die Zielgruppe Auszubildende und DH-Studierende (DH = duale Hochschule) dient ein Onlinetest: Im Assessment-Center, das Teil des Auswahlprozesses für Auszubildende und DH-Studierende ist, bearbeiten die Bewerber sowohl Einzel- als auch Gruppenaufgaben, die den Arbeitsalltag bei SICK abbilden.

Für das Onboarding neuer Mitarbeitender gibt es ein spezifisches Curriculum, das ein Einführungsseminar, Feedback-Workshops sowie spezielle E-Learning-Kurse beinhaltet. Im Zuge eines zweitägigen Einführungsseminars werden die Teilnehmer mit der SICK-Unternehmenskultur vertraut gemacht. Neben der Unternehmensstrategie vermittelt es die Unternehmenskommunikation, -werte, das Unternehmensleitbild und die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit. Für den Bedarf spezifischer Zielgruppen werden angepasste Varianten des Einführungsseminars durchgeführt, wie das Programm Start@SICK für Produktion und Logistik. Darin werden die Themen soziales Miteinander, Führung und Zusammenarbeit in den direkten Arbeitsbereichen sowie Entwicklungen und Strategie in der Produktion und Logistik fokussiert. Für internationale Mitarbeitende gibt es ein angepasstes Angebot, das insbesondere interkulturelle Aspekte aufgreift.

## KOMPETENZMANAGEMENT

Lebenslanges Lernen ist für unser Unternehmen ein Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg und darüber hinaus eine echte Entwicklungschance für die Mitarbeitenden. Wesentlicher Eckpfeiler für die interne Weiterbildung ist das Kompetenzmanagement als integriertes, dynamisches System des Personalmanagements. Wichtiges Ziel ist dabei, die digitale Transformation in unserem Unternehmen hinsichtlich Führung und Zusammenarbeit zu gestalten. In der grundlegenden Haltung „Kompetenz zählt“ kommt zudem ein hohes Maß an Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zum Ausdruck. Unser Kompetenzmanagement unterstützt die erforderliche Entwicklung von Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen, insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen der digitalen Transformation. Damit wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden über das nötige Know-how und die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihren spezifischen Arbeitsaufgaben gerecht zu werden.

## WEITERBILDUNG IN DER SENSOR INTELLIGENCE ACADEMY (SIA)

In unserer hauseigenen Sensor Intelligence Academy (SIA) machen wir unseren Mitarbeitenden ein ständiges und vielfältiges Weiterbildungsangebot. Da wir großes Vertrauen in die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden setzen, steht die SIA allen Mitarbeitenden während ihrer Arbeitszeit offen. Die SIA koordiniert die bedarfsgerechte Weiterbildung und agiert mit ihrem vielfältigen Angebot als Kompetenzzentrum für Weiterbildung und lebenslanges Lernen – auch für die internationalen Gesellschaften. Sie ist als Trainingsanbieter für technische und nichttechnische Trainings etab-

liert. Die Weiterbildungsangebote gliedern sich in vier allgemeine Themengebiete: Methoden und Fachwissen, produktorientiertes Wissen, Branchen- und Applikationswissen sowie Unternehmensthemen. Das Learning Management System ermöglicht die Vereinheitlichung und Standardisierung der Trainingsprozesse und garantiert einheitlich hohe Qualitätsstandards. Je weiter die digitale Transformation voranschreitet, desto stärker wächst die Bedeutung von diesbezüglichem Aufbau von Wissen und Fähigkeiten. Ein durch das E-Learning-Journal europaweit prämiertes Skillmanagement innerhalb unseres Learning Management Systems strukturiert die Weiterbildungsinhalte. Es stellt Mitarbeitern und Führungskräften entsprechende Trainingsprofile im Ist- und Sollzustand bereit. Mit diesem Tool ist es konzernweit möglich, den aktuellen Bildungsstatus der Organisationseinheiten zu erfassen, zu analysieren und mit entsprechenden Angeboten zu reagieren.

Immer stärker kommt es darauf an, Mitarbeitenden schnell und einfach den Zugang zu Wissen und Informationen zur Verfügung zu stellen, der am jeweiligen „Point of doing“ benötigt wird. Dazu bietet die SIA unter anderem auf neuen Technologien basierende effiziente Lernformate an, wie Web-Based Trainings, Blended Learnings, Collaborative Learning Environments in Virtual Reality, Social- oder Co-Creation-Ansätze. Zudem können unterschiedliche Trainingsformate genutzt werden: Neben klassischen Präsenztrainings, die vor Ort stattfinden, stehen unter anderem E-Learning-Kurse, Kurzfilme und Webinare zur Verfügung. Ziel ist es, digitale Lernmedien zur Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse einzusetzen. Wir ermöglichen damit zeit- und ortsunabhängiges Lernen und steigern die Lerneffektivität.

## NEUBAU FÜR DIE SIA

Um den Blended-Learning-Ansatz auch in den Präsenzphasen in einer qualitativ hochwertigen Infrastruktur durchführen zu können, haben wir im Dezember 2021 einen neuen Campus für die Sensor Intelligence Academy fertiggestellt. Der Neubau umfasst eine Bruttogeschossfläche von über 5000 m<sup>2</sup> und 30 neue Trainingsräume. Er wurde von der Sick Glaser GmbH – und Renate Sick-Glaser, Tochter des Firmengründers Dr. Erwin Sick – mit einem Investitionsvolumen von rund EUR 19 Mio. finanziert.

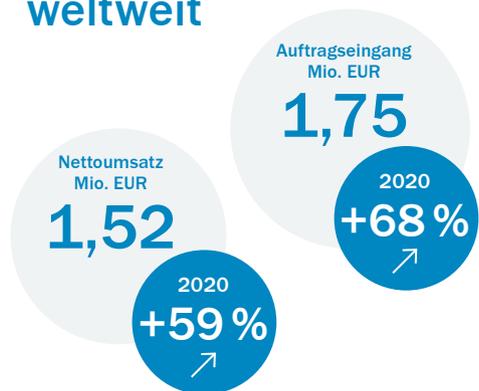
Bei Planung und Erstellung des Gebäudes wurde nicht nur eine eigenständige und moderne Architektur umgesetzt, sondern auch auf eine technisch zukunftsweisende Ausstattung geachtet. Um dem Anspruch an heutiges Lernen gerecht zu werden, wurde die Innenausstattung hinsichtlich Design und Akustik ergänzend zur eigentlichen Bauplanung entwickelt. Insgesamt Mio. EUR 1,5 wurden in hybride Medientechnik und rund Mio. EUR 1 in hoch flexibles Mobiliar des neuen SIA Campus investiert.

Im Kern des Gebäudes befindet sich auch das Team Office der Sensor Intelligence Academy, um ad hoc auf Anfragen und Servicethemen rund um die Trainings reagieren und unterstützen zu können. Außer den Trainingsräumen beherbergt das Gebäude ein großes Auditorium, ein Restaurant sowie auch Studios zur Herstellung von Medien und für Audioaufnahmen.

## FACTS AND FIGURES

Kennzahlen der SIA (Stand: Ende 2021):

### Umsatzerlöse weltweit



### Webbasierte Schulungen



### Vor-Ort-Schulungen



Neben der Aufgabe, SICK-Mitarbeitende weiterzubilden, agiert die SIA auch als eigenständige Business Unit im Unternehmen. Zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für Kunden, Schulen und Universitäten wurden 2021 entwickelt und verkauft – sowohl in Präsenz als auch in digitalen Trainingsbausteinen. Die SIA profitiert dabei von Synergieeffekten, die sich daraus ergeben, dass bereits bestehende Lernangebote für Mitarbeitende für die Weiterbildung externer Zielgruppen angepasst werden.

2021 wurde von der SIA eine weltweite Plattform für Videos eingeführt, mit der Mitarbeitenden und Kunden Tutorials und Lernfilme zur Verfügung gestellt werden. Bei der Vermittlung von Wissen soll zukünftig das Verfahren der Co-Creation zum Einsatz kommen. Bisher war es so, dass Trainer einen gewissen inhaltlichen Standard allen Teilnehmenden im gleichen Format vermittelten. Zukünftig werden in sogenannten „Requirement Management Workshops“ die Anforderungen der Trainingsteilnehmer erfasst und die Wissensvermittlung wird entsprechend den Ergebnissen aufgebaut.

Vor dem Hintergrund sich dynamisch entwickelnder Markt- und Kundenanforderungen spielten im Geschäftsjahr 2021 Angebote für Führungskräfte in der globalen Organisation eine wichtige Rolle. Wir haben folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Austausch- und Dialogangebote zur Operationalisierung der Unternehmensstrategie
- Einbindung der Mitarbeitenden für Erfahrungsaustausch und zum Teilen von Best Practice beispielsweise für kollaborative Zusammenarbeit
- Stärkung von Ergebnisorientierung
- Steuerungsansätze als wesentliches Element für die lernende Organisation

## AUSBILDUNG

Wie schon in den Vorjahren blieb Ausbildung auch 2021 ein wichtiges Thema in unserer Personalarbeit. Neben dem Fachlichen gewinnen das Lernen im Projekt sowie die Entwicklung sozialer und methodischer Kompetenzen – sogenannte Off-the-Job-Maßnahmen – an Bedeutung. Unser Weiterbildungsangebot enthält Bereiche, die eigens auf die Bedürfnisse der Auszubildenden und DH-Studierenden zugeschnitten sind. Gleichzeitig steht allen das allgemeine Weiterbildungsangebot der SIA zur Verfügung.

Zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen und zur Vorbereitung auf eine Position im internationalen Umfeld können die DH-Studierenden einen Teil ihrer Praxisphase bzw. ihrer Ausbildung in einem Tochterunternehmen im Ausland absolvieren. Wir fördern junge Menschen durch Bildungspartnerschaften mit Schulen, z. B. im Rahmen des im Jahr 2018 in Waldkirch eröffneten Schülerforschungszentrums, der Summer University oder den Tagen der offenen Ausbildung. Außerdem haben wir im Geschäftsjahr 2021 das internationale zwölfmonatige Einstiegsprogramm für Hochschulabsolventen vorrangig im Ingenieursbereich, SensorING, wieder stärker forciert.

Aufgaben und Ziele des Programms sind:

- frühzeitig Nachwuchspotenzial für Fach- und Projektaufgaben schaffen
- mittel- und langfristige Personalplanung unterstützen
- Mitarbeitende für Stellen, die schwer zu besetzen sind, gewinnen und durch interne Weiterentwicklung gezielt aufbauen
- bereichsübergreifendes Wissen aufbauen
- Netzwerke (formell und informell) fördern und aufbauen

## 2 GESUNDHEITS- UND ARBEITSSICHERHEITSMANAGEMENT

- Aufbau eigener Impf- und Testkapazitäten in der Pandemie
- als „Gesundes Unternehmen. BGM mit System“ mit dem Siegel „AOK Goldstandard“ ausgezeichnet.

*„Können, Meister werden im Beruf, dabei ein starker, voller Mensch bleiben durch Sport, Gemeinschaft und Kunst.“*

ZITAT DR.-ING. E. H. ERWIN SICK

Bereits seit 2007 bekennen wir uns mit der Unterzeichnung der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ zu den Zielen und Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement sind Teil unserer Unternehmensstrategie: Unsere Mitarbeitenden sind für uns ein besonders wichtiger Erfolgsfaktor. Ihr gesundheitlicher Schutz liegt im besten Interesse des Unternehmens und gehört zu unserer sozialen Verantwortung. Gesundheitsförderung besteht aus drei Säulen: Gesundheitspotenziale nachhaltig stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz verbessern und Gefährdungen am Arbeitsplatz vorbeugen.

Unser aktives und systematisches Gesundheitsmanagement reicht von der Gesundheitsförderung über die Prävention und schnelle Unterstützungsmaßnahmen in akuten Fällen bis hin zur Rehabilitation. Weiterhin erheben und evaluieren wir mögliche chemische, physische, psychische und psychosoziale Fehlbelastungen und Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz. Beschäftigte und Führungskräfte entwickeln aus den so gewonnen Erkenntnissen Lösungskonzepte, um potenzielle Gesundheitsgefährdungen zu minimieren.

### Folgende Maßnahmen gehören zum Gesundheitsmanagement bei SICK:

- Firmenfitnessangebote
- Online- und Offline-Gesundheitskurse (Fitness, Yoga, Pilates)
- verschiedene Sportgruppen von und für Mitarbeitende
- betriebliche Sozialberatung und Employee-Assistance-Programm
- umfangreiche Beratungs- und Präventionsangebote durch Betriebsärzte
- themenspezifische Gesundheitsförderungsprogramme
- regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden zur Gesundheit

Unser Familien- und Gesundheitszentrum am Standort Waldkirch bietet physiotherapeutische Behandlungen sowie vielfältige Gesundheitskurse an. Daneben wurde die betriebsärztliche Versorgung durch orthopädische und hausärztliche Leistungsangebote ergänzt. So erfolgt eine nahtlose Verknüpfung inner- und außerbetrieblicher Strukturen mit dem Ziel, Mitarbeitenden ein umfassendes Leistungsspektrum anzubieten, das sich problemlos in den Berufsalltag integrieren lässt. Die Gesundheitsprogramme dienen der individuellen Gesundheit. Der Fokus liegt auf einem gesundheitsfördernden Lebensstil.

Im Jahr 2021 haben wir mit dem Gesundheitsprogramm „SICK is(s)t gesund“ die Ernährung besonders in den Blick genommen. Ein Foodblog stellte dabei Informationen über gesunde Ernährung digital zur Verfügung. Die Angebote unterstützten die Menschen im Konzern dabei, herkömmliche Essgewohnheiten zu hinterfragen und gegebenenfalls eine gesündere Ernährungsweise in ihren Alltag zu integrieren.

Mit der SICK Global Health Challenge konnten wir viele Hunderte Mitarbeitende rund um den Globus motivieren täglich mindestens 8.000 Schritte zu absolvieren. Begleitet wurde die Challenge durch regelmäßige Informationen zu Gesundheit und Bewegung. Gemeinsames Ziel der Aktion war es, eine Spende für einen guten Zweck zu erlaufen, die von SICK bereitgestellt wurde.

Durch regelmäßige Teilnahmen an Wettbewerben und Audits sichern wir die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements. Im vergangenen Geschäftsjahr wurde SICK durch eine externe Auditierungsgesellschaft in Zusammenarbeit mit der AOK Baden-Württemberg als „Gesundes Unternehmen. BGM mit System“ mit dem Siegel „AOK Goldstandard“ ausgezeichnet.

*„Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist für uns sehr wichtig und hat seit jeher einen hohen Stellenwert bei SICK. Das zeigt sich gerade auch jetzt im Umgang mit der Corona-Pandemie. Ich freue mich sehr über die Auszeichnung für all diejenigen, die sich tagtäglich und gerade jetzt ganz besonders unermüdlich für den Schutz der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen bei SICK einsetzen. Danke Ihnen allen für das außergewöhnliche Engagement!“*

ZITAT CORNELIA REINECKE  
(SENIOR VICE PRESIDENT HUMAN RESOURCES)



#### BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST

Neben den Vorsorge- und Beratungsangeboten der klassischen Arbeitsmedizin umfasst das Leistungsangebot unseres Betriebsärztlichen Dienstes die Mitwirkung bei Programmen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Diese gehen weit über das gesetzlich vorgeschriebene hinaus und sind fest in den Arbeitsablauf integriert. Auch in Notsituationen erhalten Mitarbeitende Unterstützung: beispielsweise durch die Zusammenarbeit mit dem professionellen Wiedereingliederungsmanagement sowie mit dem Angebot betrieblicher Sozialberatung oder durch Akuthilfe bei psychischen Erkrankungen.

#### ARBEITSSICHERHEIT

Um das Arbeitsschutzgesetz und die berufsgenossenschaftlichen Vorschriften systematisch in die Praxis umzusetzen und auch die vom Unternehmen festgelegten Arbeits- und Gesundheitsschutzziele zu erreichen, wurde bereits 2011 ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach DIN ISO 45001 eingeführt.

2021 fand die erfolgreiche Rezertifizierung durch die BG ETEM statt.

*Das Arbeitsschutzmanagementsystem der SICK AG und das in allen Unternehmensbereichen systematische Vorgehen wirkt sehr effizient und erfolgreich und führt zu hervorragenden Ergebnissen unter anderem mit niedrigen Unfallzahlen, weit unter dem Branchendurchschnitt, und hoher Mitarbeiterzufriedenheit.*

ZITAT AUS DEM AUDITBERICHT 2021

Jährlich werden im Managementreview die Key Performance Indicators beurteilt. 2021 wurden alle strategischen Unternehmensziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht.

#### UMGANG MIT DER COVID-19-KRISE

In der Corona-Krise haben wir in engem Austausch mit den zuständigen Behörden und den Gesundheitsämtern sehr frühzeitig Schutz- und Präventionsmaßnahmen umgesetzt. Die Maßnahmen und Regelungen werden seit Februar 2020 zentral im eigens etablierten Corona-Planungsstab festgelegt, gesteuert und in das Unternehmen kommuniziert. Der Planungsstab tagte in der Anfangszeit der Pandemie täglich, die Frequenz wurde im Verlauf der Pandemie an den jeweiligen aktuellen Bedarf angepasst. Der Planungsstab tagt aber auch zu Beginn des Jahres 2022 immer noch mindestens

einmal wöchentlich. Die Besetzung des Planungsstabs sorgt dafür, dass alle Aspekte berücksichtigt, rasch Entscheidungen getroffen und ohne Verzögerung umgesetzt werden. Dem Planungsstab gehören neben Mitgliedern aus dem Vorstand und Betriebsrat der leitende Betriebsarzt, der leitende Sicherheitsingenieur sowie leitende Experten aus den Fachbereichen Human Resources, Facility-Management, Werk-schutz, IT, Procurement, Operations, Customer Fulfillment/ Logistics und Unternehmenskommunikation an. Der Planungsstab ist weltweit wichtiger Orientierungs- und Ankerpunkt für Mitarbeitende und Führungskräfte in unserem Unternehmen. Er informiert in regelmäßigen Abständen über konzernweite Regelungen für alle Mitarbeitenden und stellt Maßnahmen, Regeln sowie umfassende Informationen für die lokale Nutzung bereit.

Mobiles Arbeiten von zu Hause war in der Pandemie bereits ab dem Geschäftsjahr 2020 die bevorzugte Option für viele Beschäftigte und gleichzeitig eine Präventionsmaßnahme, um die Zahl der vor Ort präsenten Personen an den Unternehmensstandorten gering zu halten. Dies wurde auch im Berichtsjahr 2021 weiterverfolgt. Die technischen Voraussetzungen dafür haben wir bereits im ersten Jahr der Pandemie geschaffen und 2021 weiter verbessert. Dazu gehören Internetbandbreiten, technisches Equipment sowie Kollaborations- und Konferenzmedien. Im eigens geschaffenen „Corona Info-Space“ im Intranet werden Tipps sowie Trainings- und Unterstützungsangebote für das Arbeiten aus dem Homeoffice und die virtuelle Zusammenarbeit bereitgestellt. Erfahrungen und Best Practices aus dem Homeoffice werden in Intranet-Blogposts konzernweit geteilt. Für Führungskräfte und Mitarbeitende haben wir Liveformate rund um das Thema „Förderung der virtuellen Zusammenarbeit“ und den Umgang mit belastenden Situationen angeboten. Zusätzlich steht das „Corona Info Team“ allen Mitarbeitenden mit Rat und Tat zur Seite.

Produktion und Logistik sind für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens erfolgskritisch. In diesen Bereichen ist die Anwesenheit von Mitarbeitenden vor Ort notwendig. Zusätzlich zum übergeordneten Planungsstab haben wir einen spezifisch auf die Belange dieser Bereiche fokussierten COVID-19-Krisenstab etabliert, der für die Umsetzung weitreichender Schutzmaßnahmen gesorgt hat. Diese gelten im gesamten globalen Operations-Netzwerk und sind folgendermaßen priorisiert:

- Schutz der Mitarbeitenden (durch Abstandsregelungen und Hygienemaßnahmen)
- höhere Flexibilität für Mitarbeitende in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit
- Schutz des Unternehmens – und damit der Arbeitsplätze
- Zum Beispiel hat SICK sein globales Produktions- und Logistiknetzwerk so gestaltet, dass beim Lockdown eines Landes die Produktion der dort gefertigten Produkte temporär an einen anderen Produktionsstandort verlagert werden kann.

#### VERANTWORTUNG AUCH EXTERN ÜBERNOMMEN

Unsere zentrale Einkaufsabteilung unterstützte zusätzlich die Behörden und medizinischen Einrichtungen in der Region Südbaden. Vor allem zu Beginn der Pandemie haben wir mit der Beschaffung von Materialien, z. B. von Schutzmasken, unterstützt.

Die Ärzte des betriebsärztlichen Dienstes von SICK haben zu Beginn der öffentlichen Impfaktion im Jahr 2021 im Impfzentrum des Landkreises ehrenamtlich die Impfstrengungen unterstützt. Die gesammelten Erfahrungen wurden im Verlauf der Pandemie für den Aufbau eines eigenen betrieblichen Impfzentrums auf dem Werksgelände in Waldkirch genutzt. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Security wurde das betriebliche Impfzentrum so gestaltet, dass auch eine Öffnung für externe Impfungen möglich war. SICK hat, sobald die Freigabe der Regierung für Impfungen in Betrieben erteilt war, mit einer eigenen betrieblichen Impfaktion

begonnen und in einer ersten Aktion knapp 2.000 Personen geimpft. Quasi zeitgleich zum Angebot für die Mitarbeitenden wurde auch das Impfangebot für deren Familienangehörige ausgesprochen. Viele haben dieses Angebot dankend angenommen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der betrieblichen Impfung und aufgrund der im November 2021 immer deutlicher werdenden dringlichen Indikation für eine massive Booster-Kampagne wurde das betriebliche Impfzentrum Ende November 2021 erneut aufgebaut. Im Zeitraum von Ende November 2021 bis Ende Januar 2022 konnten wieder über 2.000 Menschen geimpft werden.

An den bundesweiten Standorten, deren Mitarbeiter aufgrund der Entfernung nicht nach Waldkirch zur Impfung kommen konnten, wurden zumeist Impfangebote bei den externen Betriebsärzten vor Ort etabliert.

Darüber hinaus baute SICK, teilweise in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz, Schnellteststationen an verschiedenen Standorten auf. Die Schnellteststation in Waldkirch lag in direkter Nachbarschaft zum betrieblichen Impfzentrum und konnte auch von der allgemeinen Bevölkerung genutzt werden. So übernehmen wir Verantwortung nicht nur für die eigenen Mitarbeiter, sondern auch für die Allgemeinheit in Waldkirch und Umgebung.

### 3 FAMILIENORIENTIERUNG: VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- [Neue Betreuungsplätze für Kinder von SICK-Beschäftigten geschaffen](#)
- [Arbeitszeiten und -orte flexibilisiert](#)

Wir setzen auf eine familienorientierte Personalpolitik, die allen Mitarbeitenden dabei hilft, Familie und Beruf möglichst optimal zu vereinbaren. Wir gehen davon aus, dass dadurch Motivation und Arbeitszufriedenheit wachsen.

Bereits 2020 haben wir einen weiteren Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten angekündigt. Wir organisieren das, indem wir Träger von Kitas, Krippen und Kindergärten in der Umgebung der Standorte finanziell unterstützen, damit sie neue Betreuungsplätze und ein passgenaues Angebot für Mitarbeitende unseres Unternehmens bereitstellen. Die Betreuungszeiten sind dabei am Wohl der Kinder und den Bedürfnissen der Eltern orientiert. Das bisherige Kontingent an Plätzen kann damit von bisher 19 Plätzen auf zukünftig 60 Betreuungsplätze ausgeweitet werden. Einen weiteren Beitrag leisten wir mit der Unterstützung bei der Suche nach einer Tagesmutter und der Vermittlung von Au-pair-Plätzen auf der Unternehmensplattform. Wir bieten unseren Mitarbeitenden darüber hinaus in kritischen Situationen Hilfe bei der Suche nach einer Betreuung an und stellen eine Ferien- und Notfallbetreuung zur Verfügung.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir die Angebote zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten erheblich ausgeweitet. Außerdem ermöglichen wir in vielen Fällen das Arbeiten in Teilzeit. Wir unterstützen junge Eltern bei der Inanspruchnahme der Elternzeit. Eine Beratung zu Ausgestaltungs- und Beantragungsmöglichkeiten der Elternzeit kann über den betrieblichen Sozialberater erfolgen. Wir freuen uns, dass in unserem Unternehmen Väter aus allen Hierarchiestufen die sogenannten Partnermonate wahrnehmen.

Mit einer Vielzahl von Social Events, wie z. B. PC-Schnupperkursen, Bewerbertrainings oder Ski- und Snowboardausflügen, machen wir auch für ältere Kinder attraktive Angebote. In den Räumen des von der SICK AG mit getragenen Schülerforschungszentrums haben Mitarbeitende die Möglichkeit, mit ihren Kindern gemeinsam die Labore, Werkstatteinrichtungen und weitere Ressourcen zu nutzen. Wir möchten damit in den Familien eine positive Haltung und Verbundenheit zum Unternehmen fördern.



## WEITERE ANGEBOTE

75 Jahre SICK haben wir 2021 gefeiert. Zu diesem Anlass waren auch die Familien der Beschäftigten eingeladen, um Einblicke ins Unternehmen zu bekommen und – begleitet von einem Rahmenprogramm – den Unternehmensgeburtstag gemeinsam zu begehen.

Mit dem Angebot einer übertragbaren, subventionierten Regiokarte für den ÖPNV erweitern wir das soziale Angebot unseres Unternehmens um klimafreundliche Mobilität in der Region. Die Fahrkarte gilt auch für andere Familienangehörige. Am Wochenende kann die ganze Familie mit dem Ticket regional verreisen.

Damit neue Kolleginnen und Kollegen bei SICK gut Fuß fassen können, stellt das Unternehmen befristete Werkwohnungen für den Einstieg zur Verfügung. Diese sind komplett möbliert und sehr freundlich eingerichtet. Das ermöglicht neuen Kolleginnen und Kollegen, die aus anderen Städten oder aus dem Ausland kommen, einen guten Einstieg und die Möglichkeit, in Ruhe nach einem passenden Zuhause zu suchen.

Mädchen für technische Berufe zu interessieren ist von jeher ein Anliegen des Girls' Day und passt zum Selbstverständnis eines technologisch ausgerichteten Unternehmens wie SICK. Wir hatten 24 Schülerinnen aus den Familien von SICK-Mitarbeitenden einen Tag lang zu Besuch. Die Mädchen konnten Einblick in eine spannende Berufswelt erhalten, in der in Zukunft hoffentlich auch immer mehr Frauen beschäftigt sind.

## 4 VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT BEI SICK

- **Interkulturelle Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte**
- **Diversity über die Grundsätze zu Führung und Zusammenarbeit sowie das Kompetenzmodell fest bei SICK verankert**

Der Begriff Diversität ist weit gefasst und bezieht sich auf ein großes Spektrum möglicher Vielfalt in der Organisation: Geschlecht, Alter, Behinderungen, religiöse und kulturelle Diversität sowie die Vielfalt der fachlichen Disziplinen. Der SICK-Konzern ist ein international agierendes Unternehmen, in dem Vielfalt und Chancengleichheit eine sehr große Bedeutung haben. Wegweisend sind dabei unser Unternehmensleitbild sowie die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit.

Die Diversität der Mitarbeitenden und die dadurch entstehende Multiperspektivität ist für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die große Bandbreite von Expertisen, Meinungen und Blickwinkeln ist Ressource und gleichzeitig Chance, das Unternehmen weiterzuentwickeln und die jeweils richtigen Entscheidungen zu treffen. Mit den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit ist sichergestellt, dass trotz kontinuierlichen Wachstums und zunehmender globaler Vernetzung das Handeln der Mitarbeitenden und damit letztlich die Kultur weltweit auf den gleichen Prinzipien und Werten basieren. Diversität ist Anliegen von und Ansporn für Führungskräfte, Mitarbeitende und Arbeitnehmervertreter zugleich. Sie ist integriert in die Methoden der Organisationsentwicklung und wird in Führungsmodellen dokumentiert. Das Thema fließt in die Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte ebenso ein wie in die Aktivitäten des Employer Brandings. Zudem ist Diversität als Kompetenz „Vielfalt erschließen“ explizit als Haltung im Kompetenzmodell der SICK AG verankert.

Um den Herausforderungen eines komplexen, globalen Umfelds gewachsen zu sein, unterstützen wir Fähigkeit und Bereitschaft der Mitarbeitenden zur weltweiten Zusammenarbeit ebenso wie über die Grenzen von Organisationseinheiten und Disziplinen hinweg. Der respektvolle Umgang, Neugier und Optimismus helfen, gemeinsame Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Dieser „Common Sense“ im Unternehmen ermöglicht es allen, im besten Unternehmensinteresse zu handeln, das Vertrauen in die Kompetenz von Kollegen aufzubauen und Informationen und Wissen zu teilen. Die Führungskultur setzt darauf, Mitarbeitende dahingehend zu stärken, zu ermutigen und zu befähigen. Denn nur in einem von Vertrauen geprägten Umfeld können sich Kreativität und Potenziale entfalten.

Die Inklusionsvereinbarung, die mit dem Ziel geschlossen wurde, Chancengleichheit zu stärken und Diskriminierung sowie soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, ist ein weiterer Beleg für die Ernsthaftigkeit, mit der wir Vielfalt fördern. Dass wir hier mit unseren Mitarbeitenden an einem Strang ziehen, zeigt sich in den Ergebnissen einer jährlichen Befragung. So erzielten insbesondere die Fragen rund um Gleichberechtigung, Fairness sowie Arbeitsschutz mit über 90 Prozent traditionell die höchsten Zustimmungswerte.

Klare Antidiskriminierungsregeln sind Teil des Verhaltenskodex von SICK (Code of Conduct) und weltweit gültig. Zudem können Mitarbeitende, aber auch Kunden, Lieferanten und andere externe Stakeholder Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte und Gesetze anonym über ein elektronisches Hinweisgebersystem melden.

Mittelfristig haben wir das Ziel, Diversity im Rahmen der Personalprozesse als Managementprozess zu integrieren. Wir etablieren entlang der „Employee Journey“, also vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Ruhestand oder Arbeitgeberwechsel, für Chancengleichheit. Dazu gehört es auch, dass ganz gezielt Netzwerke und Communitys zu etablieren, in denen Mitarbeitende Erfahrungen teilen und ihre Anliegen Gehör finden.

Die „**Women's Leadership & Empowerment Group**“ sowie die „**Diversity, Equity & Inclusion@SICK**“-Initiative sind neben den oben genannten „Girls' Days“ zwei weitere Beispiele aus US-amerikanischen Standorten, deren Ziel es ist, Diversität und Chancengleichheit voranzutreiben.

## 5 UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- Förderung von Bildung und Wissenschaft
- Mitarbeit am Projekt „Arbeit neu denken“ für Langzeitarbeitslose
- Spende für „Ärzte ohne Grenzen“

Die SICK AG übernimmt Verantwortung. Wir engagieren uns regional und überregional über unser eigentliches unternehmerisches Handeln hinaus in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Einen Fokus legen wir dabei auf Bereiche, in denen wir besonders tiefe Einblicke haben und deshalb die Wirkung unseres Engagements gut einschätzen können.

Dazu gehören die Aus- und Weiterbildung sowie die Wissenschafts- und Forschungsförderung. Besonderes Gewicht hat dabei die Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses im technischen Bereich. Mit Veranstaltungen wie beispielsweise Tech4Teens, Science Days, Girls' Days sowie durch die Unterstützung von „Jugend forscht“ versuchen wir junge Menschen für Technik und Innovationen zu begeistern.

Wir arbeiten eng mit Universitäten, Hochschulen und Instituten, wie z. B. dem Institut für Technische Optik der Universität Stuttgart, zusammen. Außerdem fördern wir akademische Institute auch über die Vergabe von Stiftungsprofessuren, z. B. die Gisela- und Erwin-Sick-Professur für Mikrooptik an der Universität Freiburg. SICK ist Mitglied in den folgenden wissenschaftsfördernden Vereinen:

- dem Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften
- der International Data Space Association (Gründungsmitglied)

Wir möchten durch diese Aktivitäten einen Beitrag dazu leisten, den hohen Innovationsstandard in Deutschland zu halten.

Verantwortung übernehmen wir aber auch abseits unseres unternehmerischen Fachgebiets im regionalen Umfeld – insbesondere in den Bereichen Jugend und Gesundheitsvorsorge. Wir fördern Aktivitäten in Schulen und Kindergärten, beim Roten Kreuz oder den freiwilligen Feuerwehren.

Eine Besonderheit ist unser Engagement als Gesellschafter der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft WABE gGmbH. Diese Initiative versucht, jungen Männern und Frauen ohne Ausbildung eine Perspektive zu bieten. Ab 2021 sollten in einem Kooperationsprojekt mit dem Verein „Bildung für alle“ innovative arbeitsmarktpolitische Konzepte entwickelt, erprobt und umgesetzt werden. Die Initiative unter dem Titel „Arbeit neu denken“ richtet sich vor allem an Frauen sowie an Menschen über 50 in Langzeitarbeitslosigkeit. Sie wird von der Heidehof Stiftung und vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg gefördert. Unsere Rolle war es, innerhalb eines partizipativen Fachgremiums „Good-Practice-Ansätze“ zu entwickeln und Handlungsansätze zu formulieren.

Es entspricht unserem Selbstverständnis, auch dort zu helfen, wo die Not groß ist: Im Jahr 2021 konnten in einer Spendensammelaktion, an der sich die Mitarbeitenden von SICK, die SICK AG sowie Frau Sick-Glaser beteiligt haben, EUR 50.000 für „Ärzte ohne Grenzen“ gespendet werden.

17 PARTNER-  
SCHAFTEN  
ZUR ERREICHUNG  
DER ZIELE



# GOVERNANCE

**INTEGRES HANDELN, DAS SICH SOWOHL AN RECHTLICHEN VORGABEN ALS AUCH AN ETHISCHEN GRUNDSÄTZEN UND HOHEN STANDARDS ORIENTIERT, IST STETS AUFGABE UND VERANTWORTUNG ALLER MITARBEITENDEN BEI SICK.**

## 1 TRENNUNG VON UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND -KONTROLLE

- [SICK ist ein Familienunternehmen](#)
- [Der Vorstand besteht aus sechs, der Aufsichtsrat aus zwölf Mitgliedern](#)

Der SICK-Konzern ist ein Unternehmen im Familienbesitz und blickt auf eine mehr als 75-jährige erfolgreiche unternehmerische Entwicklung zurück. Die Eigentümerfamilie hält zusammen eine Beteiligung von mehr als 95 Prozent an der SICK AG. Die Mehrheit der Aktien wird von der SICK Holding GmbH gehalten.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand des SICK-Konzerns bei klarer Trennung der Verantwortlichkeiten für Unternehmensführung und -kontrolle sind die Eckpfeiler der Corporate-Governance-Strukturen in unserem Unternehmen. Die Trennung von unternehmerischer Kompetenz und Eigentum entspricht den gesetzlich vorgegebenen Standards für Aktiengesellschaften.

Der Vorstand der SICK AG besteht aus sechs Personen, die insgesamt über langjährige Erfahrung in ihrer Tätigkeit für SICK verfügen. Der Vorstand verantwortet die Führung des

Unternehmens sowie die Strategie für die unternehmerische Weiterentwicklung und deren Umsetzung. Er arbeitet dabei vertrauensvoll mit dem Kontrollgremium, dem Aufsichtsrat, zusammen. Aufsichtsrat und Vorstand eint das Bekenntnis zur unternehmerischen Verantwortung für Eigenständigkeit und langfristiges Wachstum des SICK-Konzerns.

Der Aufsichtsrat der SICK AG besteht aus zwölf Mitgliedern und ist paritätisch besetzt. Viele Mitglieder des Aufsichtsrats blicken auf eine langjährige Tätigkeit in diesem Kontrollorgan zurück. Die Hauptversammlung wählt die sechs Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat. Die Wahl erfolgt für fünf Jahre. Die Eigentümerfamilie ist durch zwei Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten. Die Ehrenvorsitzende des Aufsichtsrats ist Frau Gisela Sick, Witwe des Firmengründers Dr. e. h. Erwin Sick. Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstands und berät mit ihm die Grundzüge der Geschäftspolitik und der Unternehmensstrategie des SICK-Konzerns. Einzelheiten zur Tätigkeit des Aufsichtsrats, zur Besetzung der Ausschüsse sowie deren Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 sind im Bericht des Aufsichtsrats als Bestandteil des Geschäftsberichts enthalten. Weitere Angaben zum Vorstand und Aufsichtsrat sind im Konzernanhang (siehe Geschäftsbericht) aufgeführt.

## 2 COMPLIANCE-MANAGEMENT

- Unser Compliance-Management gilt unternehmensweit und global
- Die Chief Compliance Officer berichten direkt an den Vorstand
- 2021 haben wir ein neues Hinweisgebersystem eingeführt
- Wir etablieren im laufenden Geschäftsjahr die Prozesse zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Die erfolgreiche weltweite Tätigkeit des SICK-Konzerns erfordert die Beachtung und Erfüllung einer Vielzahl externer und interner Vorgaben, von Gesetzen und Richtlinien. Kenntnis und Beachtung aller für die SICK AG und ihre Konzerngesellschaften geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sind das Ziel unseres präventiv ausgerichteten Compliance-Management-Systems. Die Überwachung der Einhaltung aller Gesetze ist eine der Hauptaufgaben der Compliance-Organisation. Bereits im Jahr 2010 hat der Vorstand ein Compliance-Management-System eingeführt und die Erwartung, dass sich alle Mitarbeitenden des SICK-Konzerns an die für SICK relevanten Vorschriften halten müssen, unternehmensweit ausdrücklich formuliert.

Im Vorstand der SICK AG verantwortet Herr Dr. Martin Krämer das Ressort Compliance. Das Compliance-Management untersteht ihm direkt. Die beiden Chief Compliance Officer, die für unterschiedliche Regionen bestellt sind, berichten direkt an den Vorstand. Sie verantworten gemeinsam mit weiteren mit Compliance-Aufgaben beauftragten Mitarbeitenden der SICK AG und ihrer Tochtergesellschaften die Implementierung, Überwachung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Managements im Konzern. Die Chief Compliance Officer informieren den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat regelmäßig über die Compliance bei SICK.

Ist bei einer Tochtergesellschaft kein Compliance-Beauftragter bestimmt, ist die jeweilige Geschäftsführung für die Einhaltung der Compliance verantwortlich. Das unter der Leitung des Chief Compliance Officers Europe & Africa arbeitende Compliance Committee definiert die Compliance-Anforderungen im Konzern und unterstützt die operativen Einheiten dabei, entsprechende Maßnahmen einzuführen und aufrechtzuerhalten. Es überwacht die Wirksamkeit des Compliance-Managements und initiiert erforderlichenfalls zusätzliche Compliance-Aktivitäten. Unterstützt wird es dabei durch regelmäßige interne Audits und externe Prüfungen, die sowohl potenzielle Compliance-Verstöße als auch Schwächen in den Compliance-Prozessen untersuchen. Im Compliance Committee sind alle compliancerelevanten Bereiche unseres

Unternehmens vertreten, insbesondere der Datenschutz, die Exportkontrolle, die Arbeitssicherheit sowie das Qualitäts- und Umweltmanagement, aber z. B. auch der Betriebsrat. Die Risikomanagement- und Compliance-Verantwortlichen fragen Risiken – einschließlich Compliance-Risiken – unternehmensweit im Jahreszyklus ab und greifen dabei auf ein unternehmenseinheitliches System für Risiko- und Compliance-Management zurück. Gerade bei der Suche nach neuen Compliance-Risiken empfehlen sich abgestimmte Systeme und Prozesse, da sich Business- und Compliance-Risiken nicht immer überschneidungsfrei voneinander abgrenzen lassen.

### NEGATIVE AUSWIRKUNGEN UND RISIKEN AUS DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Im Rahmen des SICK-Risiko- und -Chancenmanagements werden Risiken, darunter auch Compliance-Risiken, effektiv überwacht und gesteuert sowie die unternehmerischen Chancen und damit die Potenziale des Geschäfts ausgeschöpft. Im Zuge dessen werden auch die Auswirkungen auf nicht-finanzielle Aspekte berücksichtigt und im Rahmen des Chancen- und Risikoberichts, als Teil des Lage- und Geschäftsberichts 2021, dargestellt. Über die dort beschriebenen Risiken und Chancen hinausgehende Risiken sind nicht zu berichten.

# ORGANISATION DER COMPLIANCE BEI SICK

## ORGANISATION DER COMPLIANCE BEI SICK

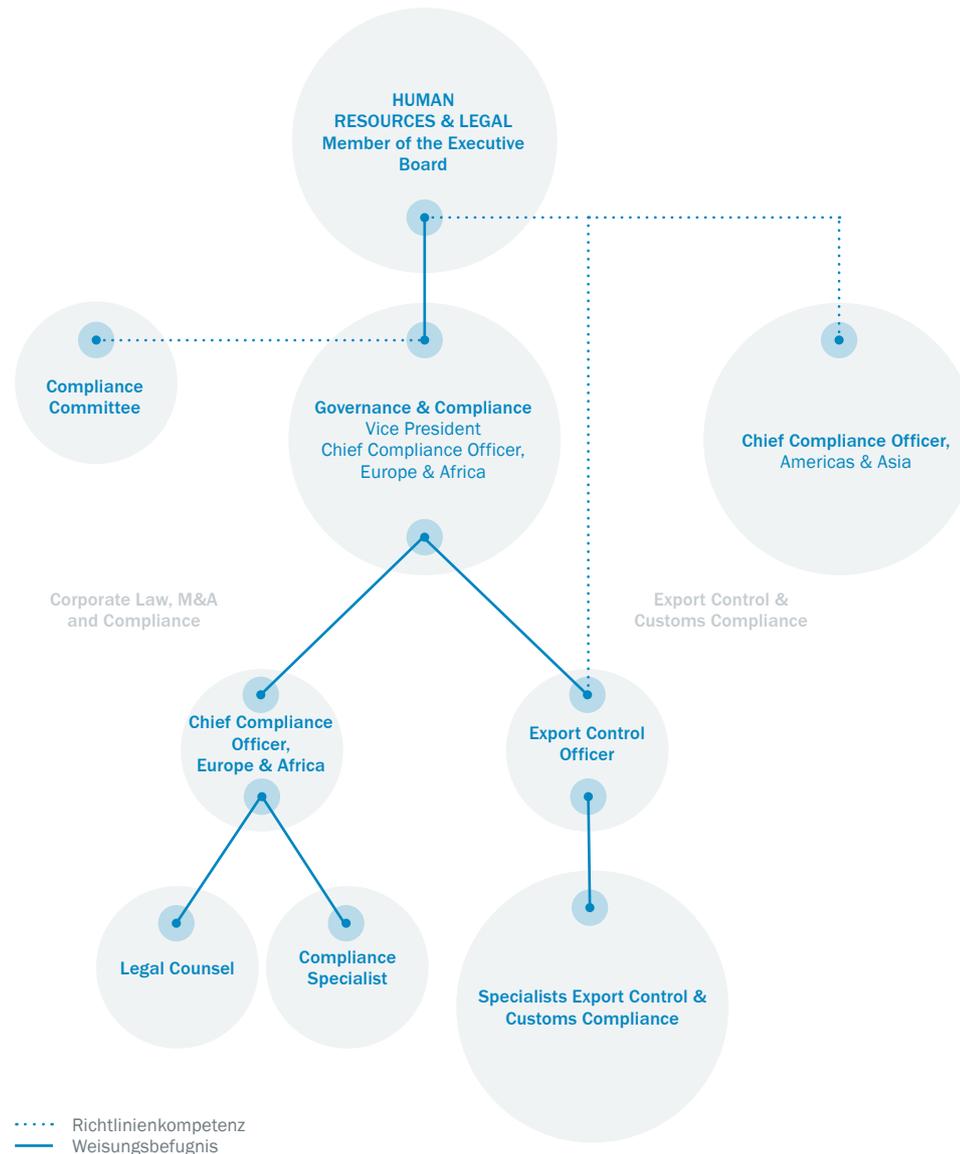
Compliance soll durch die Vermeidung von Vermögens- und Reputationsschäden und die Reduzierung von Haftungsrisiken einen Mehrwert für unser Unternehmen schaffen. Darüber hinaus kann ein erfolgreiches Compliance-Management einen langfristigen strategischen Reputations- und Wettbewerbsvorteil aufbauen sowie Effizienzsteigerungen und Prozessoptimierungen fördern. Das Compliance-Management ist deshalb in die täglichen Abläufe integriert. Es wird kontinuierlich an sich ändernde Verhältnisse angepasst. Um diese Dynamik zu erleichtern, hat der Bereich Governance & Compliance eine E-Mail-Adresse (compliance@sick.de) installiert, über die Mitarbeitende oder Geschäftspartner jederzeit Fragen zu Compliance-Themen stellen und Compliance-Verstöße melden können.

## NEUES HINWEISGEBERSYSTEM

Im Jahr 2021 wurde ein ergänzendes elektronisches Hinweisgebersystem eingeführt, die SICK Integrity Line. Über dieses Hinweisgebersystem können Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und weitere externe Stakeholder – auch anonym – Hinweise zu Fehlverhalten geben und Fragen zu Compliance-Themen stellen. Über ein elektronisches Postfach kann das Team der Fallbearbeiter sogar mit anonymen Hinweisgebern kommunizieren. **Wir gehen jedem Hinweis auf einen Compliance-Verstoß nach. Insgesamt pflegen wir im Unternehmen einen offenen und direkten Austausch mit den Mitarbeitenden zum Thema Compliance.**

## MENSCHENRECHTE

Für SICK ist die Einhaltung der national und international gültigen Menschen- und Arbeitnehmerrechte selbstverständlich. Der Schutz und Respekt jedes Menschen haben für uns höchste Priorität und sind unabdingbarer Teil der



Unternehmensverantwortung. Wir verurteilen jegliche Form der Diskriminierung, etwa aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion, der politischen Einstellung, des Geschlechts, der körperlichen Konstitution, des Aussehens, Alters oder der sexuellen Orientierung. Um dies zu untermauern, sind klare Antidiskriminierungsregeln Teil des weltweit gültigen SICK-Verhaltenskodex. Mitarbeitende und auch Kunden, Lieferanten und weitere externe Stakeholder können die SICK Integrity Line nutzen und Verstöße gegen Menschen- und Arbeitnehmerrechte melden.

Neben der Kontrolle unserer eigenen Standorte sollen auch Lieferanten des SICK-Konzerns Nachhaltigkeitsstandards und Menschenrechte einhalten. Dafür haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt. SICK erwartet von seinen Lieferanten die Achtung der Menschenrechte und Arbeitnehmerbelange auf allen Ebenen und verbietet Kinder- und Zwangsarbeit. SICK behält sich das Recht vor, im Rahmen der üblichen oder vertraglich vereinbarten Lieferantenaudits die Einhaltung der im Lieferantenkodex gelisteten Prinzipien durch geeignete, zur Verschwiegenheit verpflichtete Personen (z. B. Wirtschaftsprüfer) überprüfen zu lassen. Verstößt der Lieferant schuldhaft gegen ein Prinzip aus dem Lieferantenkodex, so ist SICK berechtigt, die Unterlassung der verletzenden Handlung zu verlangen, sofern der Verstoß nicht unerheblich ist. Kommt es nach dem fruchtlosen Verstreichen einer angemessenen Frist nicht zu der gebotenen Verhaltensanpassung und infolgedessen zu

weiteren Verstößen, ist SICK berechtigt, den betroffenen Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Wir begreifen diesen Lieferantenkodex als Teil eines kontinuierlichen (Verbesserungs-)Prozesses, der auch in Zukunft Engagement und Anstrengungen seitens aller Beteiligten erfordert.

Im Hinblick auf das ab dem 1. Januar 2023 geltende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden wir im Laufe des Geschäftsjahres 2022 die notwendigen Prozesse etablieren, um die Verpflichtungen aus diesem Gesetz zu erfüllen. Dazu gehört die Einführung eines Risikomanagements zur Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten und außerdem das Etablieren von Prozessen zur Dokumentation und Berichterstattung über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten.

#### **INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ**

Der angemessene Schutz unserer Informationen und Geschäftsprozesse hinsichtlich Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit sichert die Unabhängigkeit unseres Unternehmens. Wir sind uns der besonderen Verantwortung beim Umgang mit personenbezogenen Daten bewusst, und es ist für uns selbstverständlich, die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz einzuhalten. Zu diesem besonderen Bereich berichtet der Data Protection und Chief Information Security Officer direkt an den Vorstand.

#### **MITARBEITENDE / ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Unsere Mitarbeitenden und ihre Kompetenz sind wesentlich für den Unternehmenserfolg. Die Erhaltung ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz hat daher einen hohen Stellenwert. Die Berücksichtigung der Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie die Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsmittel ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir fördern sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, die Verletzungen, Erkrankungen und Fehlbelastungen sowohl physischer, psychischer als auch sozialer Art vorbeugen. Dies gilt sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für betriebsfremde Personen. Vorstand, Konzerngeschäftsleitung, Geschäftsführung und Betriebsrat (wo vorhanden) wirken in der Umsetzung und Förderung einer ganzheitlichen und umfassenden Prävention und Gesundheitsförderung zusammen (siehe Kapitel „Soziale Nachhaltigkeit“ [Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement](#)).

Darüber hinaus engagieren wir uns stark für die kontinuierliche Schulung und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Damit schaffen wir die Voraussetzungen für hohe Qualifikation und Motivation (siehe Kapitel „Soziale Nachhaltigkeit“ [Menschen gewinnen, Fachkräfte entwickeln](#)).

## SICK CODE OF CONDUCT

Der SICK Code of Conduct (Verhaltenskodex) bildet das Grundgerüst für die Compliance-Aktivitäten bei SICK. Neben dem Gebot des gesetzeskonformen Verhaltens adressiert er alle Kernthemen der Compliance, indem er sich z. B. unmissverständlich gegen jede Art von Korruption oder kartellrechtswidrigen Verhaltensweisen ausspricht. Der Verhaltenskodex thematisiert darüber hinaus unter anderem den Umweltschutz, die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Chancengleichheit der Mitarbeitenden und den vertraulichen Umgang mit Geschäftsgeheimnissen, wobei er ebenfalls die Beachtung der einschlägigen gesetzlichen und internen Regelungen einfordert.

Bei der Einführung des SICK Code of Conduct wurden zunächst die Führungskräfte geschult und dazu befähigt, ihre Mitarbeitenden erfolgreich zu schulen. Die Schulungen zum SICK Code of Conduct sind praxisnah angelegt und sollen die Diskussion fördern. Zusätzlich werden Präsenzvorträge zu einzelnen Compliance-Themen eingesetzt, um den direkten Austausch zwischen den Mitarbeitenden sowie dem Compliance-Team zu fördern. Während die relevanten Informationen für die Schulungen zentral vorgegeben sind, setzen sich Mitarbeitende auch mit bereichsspezifischen Compliance-Fragestellungen auseinander.

Die Schulungen zur Compliance werden regelmäßig aktualisiert. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden ein didaktisch innovatives E-Learning zum SICK Code of Conduct zur Verfügung. Verschiedene Maßnahmen unterstützen den Stellenwert des Verhaltenskodex und sollen seine Umsetzung und Beachtung weiterhin gewährleisten. Zu den flankierenden (Kommunikations-)Maßnahmen zählt beispielsweise die Thematisierung von Compliance auf der internen Kommunikationsplattform oder im Rahmen von Vorträgen in Management-Meetings.

In der Lieferkette möchte SICK mit Unternehmen zusammenarbeiten, die vergleichbare Grundsätze haben. Deshalb arbeitet SICK ständig daran, dass sich die Lieferanten des Unternehmens dazu verpflichten, den SICK Supplier Code (Lieferantenkodex) zu akzeptieren. Damit verpflichten sich die Geschäftspartner zur Einhaltung bestimmter Mindeststandards, z. B. zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitnehmerbelange, zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie zur Wahrung des Umweltschutzes. Im Hinblick auf das ab dem 1. Januar 2023 geltende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird der Lieferantenkodex gegenwärtig überarbeitet. In diesem Zuge sollen die Verhaltensanforderungen an die Lieferanten im Bereich Menschenrechte und Umwelt, aber auch in anderen Compliance-Bereichen erhöht werden.

## KENNZAHLEN UND ZIELE ZUR ÖKOLOGISCHEN NACHHALTIGKEIT IM ÜBERBLICK

Die beschriebenen Ziele und Maßnahmen unserer wesentlichen Handlungsfelder fasst die folgende Tabelle zusammen:

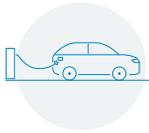


Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Fair Climate &amp; Green Energy</b>						
Bilanzielle Klimaneutralität	Senkung der bilanziellen THG-Emissionen in Deutschland auf 0 (bilanzielle Klimaneutralität) Scope 1, 2 und definierte Scope-3-Emissionen	D	Seit 2013	THG-Emission: 0 100 % erreicht	(1) CO <sub>2</sub> -Reduktion durch die in den Handlungsfeldern beschriebenen Maßnahmen inkl. CO <sub>2</sub> -Kompensation (2) Validierung der Klimabilanz und Klimaneutralität für Deutschland durch externen Zertifizierer nach GHG-Standard für GJ 2020 und GJ 2021 → Zertifizierungen abgeschlossen	(1) 100 % (2) 100 %
	Senkung der bilanziellen THG-Emissionen global auf 0 (bilanzielle Klimaneutralität) Scope 1 und 2	G	Bis 2025	THG-Emission: t CO <sub>2</sub> 0 %	(1) Ermittlung der THG-Emissionen unserer Produktionsstandorte (RPCs) (2) CO <sub>2</sub> -Reduktion durch Bezug von Grünstrom und Eigenerzeugung (3) Kompensation nicht vermeidbarer Maßnahmen ab 2025	(1) 100 % (2) 20 % (3) 0 %
Nachhaltige Wärmeversorgung	Kontinuierliche Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen verursacht durch fossile Brennstoffe	D G	2030	-	(1) Stetige Erhöhung des Anteils regenerativer Wärmeversorgung, z. B. durch Nutzung von Wärmepumpen, wo möglich (2) Entwicklung von Kennzahlen und messbaren Zielen bis 2022	(1) 5 % (2) 10 %
Energieeffizienz	Jährlich 0,5 % des Vorjahresenergieverbrauchs (elektrisch und thermisch) durch Effizienzmaßnahmen einsparen → für 2022: -2.513 MWh	D G	Ab 2022 Ab 2023/24	Bewertung 2023	(1) Siehe Energieeffizienzmaßnahmen von Green Production und Green Buildings (2) Einbeziehung der globalen Standorte und Festlegung von Einsparpotenzialen ab 2023/2024	(1) - (2) 0 %
Erneuerbare Energien	Fremdbezug von zertifiziertem Ökostrom an allen deutschen SICK-Standorten	D	Seit 2013	100 %	Bezug von Ökostrom nach den strengen Kriterien des OK Power Standards, der insbesondere den Ausbau von Neuanlagen fördert.	100 %



Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
	Fremdbezug von zertifiziertem Ökostrom an allen globalen SICK-Produktionsstandorten	G	2025	0 %	Prüfen der Verfügbarkeit von Ökostrom bei allen weiteren Produktionsstandorten gestartet. An unserem Standort in Ungarn wird ab 2022 Ökostrom verfügbar sein.	20 %
					(1) Potenzialanalyse in Deutschland und Ungarn wurde 2021 durchgeführt (2) Ausbauplan: PV-Ausbauplan für Deutschland 2022: 1 MWp 2023: 1 MWp PV-Ausbauplan für Ungarn: 2022: 0,5 MWp (3) Entwickeln eines Konzepts für weitere Möglichkeiten der regenerativen Stromerzeugung inkl. der Betrachtung unserer globalen Standorte	(1) 100 % (2) 10 % (3) 5 %
	Ausbau von erneuerbarer Energien (insb. Photovoltaik) an allen SICK-eigenen Standorten ≥ 15 %	G	2025	4,1 % (D) 0 % (G)		
Energieautarkie	Eigenproduktion von Strom mit einem Autarkiegrad von 40 %	D	2025	21,3 % (D) 0 % (G)	Ausbau der Stromeigenproduktion mit möglichst hohem regenerativen Anteil (Photovoltaik und Blockheizkraftwerke)	53 %
<b>Biodiversity</b>						
Artenvielfalt	Artenvielfalt auf allen SICK-eigenen Grünflächen fördern	D	2022	40 %	Wildblumenwiesen auf allen Grünflächen umsetzen (100 %)	40 %
	Bau von spezifischen Lebensräumen, um verschiedene Arten von Flora und Fauna zu unterstützen (Trockensteinmauern, Nistkästen, Fledermaushabitate, Totholzstubben etc.)	D	2023	0 %	Teilnahme am Projekt „UnternehmensNatur Baden-Württemberg – Firmengelände blühen auf“ und Ableitung von weiteren Maßnahmen	50 %
	Ersatzbiotope schaffen und somit die Artenvielfalt im industriellen Kontext fördern	G	2025	0 %	Ausweitung des Konzepts auf die globalen Produktionsstandorte inkl. Wildblumenwiesen auf allen Grasflächen (100 %), wo anwendbar	0 %
Bewusstsein der Mitarbeiter	Förderung von Wildbienen und Anleitungen zum Aufstellen von Wildbienenhotels für Mitarbeiter	D	2022	0 %	Wildbienenhotels im Rahmen einer Mitarbeiteraktion an allen deutschen Standorten	10 %
Schulungen	Fachgerechte Pflege naturnaher Außenflächen	D	2022	0 %	Schulungen des Grünpflegepersonals zur fachgerechten Pflege naturnaher Außenflächen 2022	10 %
Außenbeleuchtung	Insektenfreundliche Außenbeleuchtung bei jeder Um- und Nachrüstung	D	2022	0 %	Einführen eines Standards für insektenfreundliche Außenbeleuchtung bis 2022	50 %





Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Green Mobility</b>						
E-Mobilität	Erhöhung des Anteils batterieelektrischer Fahrzeuge: zur Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen im SICK-Fuhrpark/ Dienstwagenflotte 2025 – 50 % des gesamten Fuhrparks 2030 – 75 % des gesamten Fuhrparks	G	2025 / 2030	5 % (D)	Deutschland: (1) Bei der Auswahl eines Elektroautos wird ein SICK-Umweltbonus von monatlich EUR 350 bezahlt und die Referenzleasingrate eingerechnet (2) Neben der KfW-Förderung fördert SICK eine Wallbox mit zusätzlich EUR 350 (3) SICK übernimmt die Stromkosten, sofern nachhaltiger Ökostrom geladen wird  Globale Standorte: in Abstimmung	100 % (D)          0 % (G)
Verbrennungsmotoren	Emissionen bei konventionellen Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren reduzieren	D G	2021–2024	< 154 g/km 100 % (D)	Deutschland: (1) Seit 2021 sind in Deutschland nur noch Modelle mit einem WLTP-Verbrauch < 5,8 l/100 km (oder CO <sub>2</sub> -Emission < 154 g/km) bestellbar. (2) Ab 2024 werden in Deutschland nur noch Modelle mit einem WLTP-Verbrauch < 4,8 l/100 km bzw. 127 g/km bestellbar sein. (3) Aus ökologischen Gründen sind benzinangetriebene Fahrzeuge nur noch als Plug-in-Hybride bestellbar.  Globale Standorte: in Planung	100 % (D)          0 % (G)
Ladeinfrastruktur	Bedarfsgerechter Ausbau der Ladeinfrastruktur an allen SICK-Standorten	D/G	2030	Fortlaufend	(1) Deutschland: Seit 2021 wurden an verschiedenen Standorten bisher über 100 Ladepunkte gebaut. (2) Für 2022 sind weitere 30 Ladepunkte an verschiedenen deutschen Standorten geplant.  Globale Standorte: in Planung	(1) 100 % (2) 0 %
Geschäftsreisen	Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Geschäftsreisen durch Fokus auf Videokonferenzen, Bahnreisen und die Vermeidung von Flugreisen legen (Deutschland 2019: 4556 t CO <sub>2</sub> )	D/G	2030	145 t CO <sub>2</sub> (D)	(1) Vermeidung von Flügen, wo immer möglich (2020 und 2021 pandemiebedingt stark reduziert) (2) Verabschieden einer SICK-Green-Travel-Policy für Deutschland bis 2022  Globale Standorte: in Planung	(1) 100 % (2) 50 %



### Green Materials

Umweltfreundliche und ressourcenschonende Materialien	Entwickeln einer Strategie, um Recyclate und Werkstoffe auf Basis nachwachsender Rohstoffe in unseren Produkten zu verwenden.	G	2023	10 %	(1) Marktanalyse von erhältlichen Materialien und Technologien. Anwendungsmöglichkeiten bei SICK identifizieren (2) Ressourcen aufbauen: Im Oktober 2021 wurde 1 FTE genehmigt und eingestellt	(1) 10 % (2) 100 %
---	---	---	------	------	---	-----------------------



### Green Packaging

Umweltfreundliche Verpackungen	Vermeidung und Reduktion von Verpackung, wo immer möglich; Einsatz von recyceltem Verpackungsmaterial; Reduktion der Kunststoffverpackung	G	2022		(1) 2021/2022 fand eine systematische Analyse unserer Verpackungen durch einen externen Consultant statt: Analysephase ist abgeschlossen. (2) Basierend auf diesen Ergebnissen werden weitere Maßnahmen abgeleitet und Standards definiert. (3) Definition von Mindestanforderungen in dem SICK-internen Verpackungsstandard bis 2022	(1) 100 % (2) 0 % (3) 0 %
	Einsatz von Kartonagen aus nachhaltigen Quellen für alle Hauptlieferanten	D G	2022 2024	100 % (D) 0 % (G)	Bezug von zertifizierten Kartonagen z. B. FSC-Zertifizierung,	-



Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Green Logistics</b>						
Zug- und Seetransport	Erarbeitung eines Gesamtkonzepts zur Erhöhung des Zug- und Seefrachtanteils	G	2022	5 %	Das Gesamtkonzept beinhaltet: (1) Lagernachschubkonzept: Identifikation von Materialien/Waren, die sich für den See- und Zugtransport inkl. Prozessanpassung (Demand Inventory Planning) eignen, bis 2022 (2) Ermittlung weiterer Potenziale und Definition von weiteren Zielen bis 2022	5 %
	Nutzung einer konstanten Zuglinie zum Warentransport zwischen Buchholz und China	G	Seit 2020	Pausiert	Die 2020 in Betrieb gegangene initiierte Nutzung der Zugverbindung zwischen DC Buchholz (Deutschland) and FCC Jiaxing (China) musste aufgrund der aktuellen Liefersituation bis mindestens Mai 2022 eingestellt werden und wird, sobald möglich, wieder aufgenommen.	Pausiert
	Erhöhung des Anteils Seefracht von Deutschland in die USA auf 20 %	G	2021	7 %	Der aktuelle Anteil (Gewichtsanteil) liegt bei 7 %. Das Ziel konnte aufgrund der aktuellen Liefersituation und Verfügbarkeit von Seefrachtkapazitäten nicht erreicht werden und wird im Rahmen des Gesamtkonzepts neu bewertet.	Pausiert



Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Green Buildings</b>						
Neubauten	Gebäudeenergiestandard nach wirtschaftlichen und ökologischen Kriterien max. nachhaltig Zielwert: höher als rechtliche Anforderungen Maximierung der Nutzung von erneuerbaren Energien	D/G	Fortlaufend	Fortlaufend	(1) Bewertung verschiedener Energiekonzepte bei Neubauprojekten (2) Nachhaltige Wärmeversorgung mittels Wärmepumpe umsetzen, sofern sinnvoll	Fortlaufend
Bestandsbauten	Analyse von Wärmeverlusten und Ermittlung von Energieeinsparpotenzialen	D	Fortlaufend	Fortlaufend	Für 2022 sind folgende Maßnahmen geplant: (1) Energiemesskonzept erweitern: Für 2022 sind ca. 30 zusätzliche Wärmemengenzähler und 45 Stromzähler geplant. (2) Effiziente Anbindung des Gebäudebestands an das Nahwärmenetz in Waldkirch mittels Systemtrennung und bedarfsgerechter Regelung (3) Installation einer Wärmepumpe in Überlingen/ Heizungsrenovierung	10 %
Betrieb von Gebäuden	Ermittlung von Energieeinsparpotenzialen	D	Fortlaufend	Fortlaufend	Für 2022/23 sind folgende Maßnahmen geplant: (1) Optimierung der Lüftungsanlagen: a) Untersuchung der Ist-Situation und Identifikation von Maßnahmen zur Optimierung (z. B. bedarfsgerechte Regelung) durch externen Experten b) Umsetzung erster Maßnahmen (2) Optimierung der Wärmezentrale in Waldkirch: a) Analyse des Betriebs im ersten Jahr b) Ableiten von Optimierungspotenzialen c) Umsetzung erster Maßnahmen	5 %



Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Green Office</b>						
Büromaterialien	Wechsel von Primärfaser zu Recyclingpapierprodukten	D	2022	50 %	(1) Umstellen von Büromaterialien des täglichen Bedarfs auf Recyclingprodukte wie z. B. Briefumschläge, Notizblöcke, Kugelschreiber, Klarsichthüllen, Klebstoffe (2) Umstellen von Werbematerialien auf Recyclingprodukte	50 %
Kopierpapier	Reduzierung des Weißanteils von recyceltem Kopierpapier von ISO 100 auf ISO 80	D/G	2021/2024	100 % (D) 0 % (G)	(1) In Deutschland wurde der Weißegrad unseres Recyclingpapiers 2021 auf ISO 80 reduziert (2) Ausweitung auf globale Standorte	100 % (D) 0 % (G)



Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
--------------	----------------	----------	-------	----------------------------------	-----------	---------------------------

**Green IT**

Energieverbrauch	Senkung des Energieverbrauchs	G	Fortlaufend		(1) Entwicklung eines Gesamtkonzepts insbesondere unter Berücksichtigung der Server, IT-Endgeräte sowie Cloud-Anbieter bis 2022 (2) Definition von messbaren Zielen bis 2022	(1) 100 % (2) 20 %
Ressourcenschonung	Senkung des Ressourcenverbrauchs	G	Fortlaufend		(1) Entwicklung eines Gesamtkonzepts insbesondere unter Berücksichtigung der IT-Endgeräte inkl. Mobile Devices, Telefonen, Smartphones bis 2022 (2) Definition von messbaren Zielen	10 %



**Green Catering**

Regionalität	Verarbeitung von mind. 60 % regionalen Erzeugnissen	D	2022	> 60 %	(1) Mehr als 60 % der Erzeugnisse (bezogen auf den Geldwert) werden aus regionalen Quellen (lokal innerhalb Deutschlands) bezogen. Dazu gehören insbesondere: Milch, Backwaren und Fleisch (2) Es wird gezielt geprüft, wie und wo ein weiterer Ausbau sinnvoll und machbar ist.	(1) 100 % (2) 20 %
Fleischkonsum	Setzen von Anreizen für weniger Fleischkonsum	G	2022-2023	5 %	Pilotprojekt in Waldkirch durch Umstellung des All-inclusive-Konzepts auf Zuzahlung für Fleisch (nach Corona)	5 %
Take-away-Box	Nutzung von Mehrwegboxen anstelle von Einwegboxen	D	Seit 2021	100 %	100 %-Nutzung von wiederverwendbaren Boxen für „Take-away“ anstelle von Einmalbehältern aus Kunststoff	100 %
Global	Ausweitung des Green Catering Concept auf globale Standorte	G	2025	0 %	Bewertung der Ist-Situation und Möglichkeiten bis 2023 und Ableitung von Maßnahmen	0 %



**Green Supply Chain**

Lieferanten	Umstellung wesentlicher Lieferanten (Top 80 %) auf Klimaneutralität bis 2030	G	2030	0 %	(1) Nachhaltigkeitskriterien festlegen und Veröffentlichung einer SICK-Vendor-Sustainability-Policy (bis 2022) (2) Lieferantenbewertung hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien (3) Jährliche Bewertung der wichtigsten Lieferanten sowie während der Einführungsphase (4) Aufnahme von Nachhaltigkeitskriterien in Vergabeentscheidungen	(1) 15 % (2) 0 % (3) 0 % (4) 0 %
-------------	--	---	------	-----	--	---





Umweltaspekt	Konkretes Ziel	Standort	Datum	Status Ziel (Geschäftsjahr 2021)	Maßnahmen	Fortschritt Maßnahme in %
<b>Green Mindset</b>						
Strategie / Ziele	Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie	D G	Seit 2020	Fortlaufend	SICK-intern: (1) Regelmäßige Netzwerktreffen zur Abstimmung und Festlegung von Strategien und Zielen sowie Austausch über Fortschritt, Verbesserungen, Probleme und Ideen (2) Erweiterung der Netzwerktreffen auf globale Standorte (USA, Asien) 2021/2022  SICK-extern: Seit 2021 trifft sich zweimal pro Jahr ein unabhängiger Expertenrat zur Nachhaltigkeit, um ein kritisches Review durchzuführen.	Fortlaufend
Kommunikation	Kontinuierliche interne Kommunikation und Information zu aktuellen Themen zur Steigerung des Green Mindset	G	Seit 2020	Fortlaufend	(1) Seit 2020 veröffentlichen wir alle 8 Wochen einen Newsboard-Artikel: „The people behind the Sustainability Network“ – Vorstellung der Netzwerk-Mitarbeiter hinter den 14 Handlungsfeldern. Über 6 weitere Handlungsfelder wird 2022 berichtet. (2) Wir informieren über weitere aktuelle Themen.	60 %
	Externe Kommunikation zur Steigerung des Green Mindset	G	Seit 2019	Fortlaufend	Umsetzung der Marketingkampagne „Green Intelligence“ 2022	10 %



<b>Green Products</b>						
Sensordlösungen	Entwicklung von Sensorlösungen im Bereich der regenerativen Energieerzeugung (Photovoltaik, Wasserstoff, Windkraft) sowie der Produktion und Logistik (Effizienzsteigerung, Emissionsüberwachung)	G	2025	Fortlaufend	(1) Erdgaszähler sind heute schon bereit für den Betrieb mit einem Gasgemisch von bis zu 30 % Wasserstoff. (2) Bis Ende 2022 werden eichpflichtige Zähler für 100 % Wasserstoff für den Praxistest bereit sein. Ein Sensor zur Messung der Reinheit des Wasserstoffs befindet sich in der frühen Entwicklungsphase. (3) Ein Zähler für flüssiges CO <sub>2</sub> für die Anwendung in der CO <sub>2</sub> -Abscheidung wird bis Ende 2022 für Tests bereit sein. (4) SICK bleibt an der Spitze der Technologien zur Messung sauberer Energie und wird bis Ende 2025 neue Funktionen und ein komplettes Angebot zur Messung sauberer Energie mit Quantitäts- und Qualitätsanalyse bereitstellen.	(1) 100 % (2) 70 % (3) 60 % (4) 10 %



<b>Green Production</b>						
Energieeffizienz	Reduzierung des Energieverbrauchs unserer Betriebsmittel in Relation zum Produktionsvolumen	D	2025		(1) Grundlegende Recherche inkl. möglicher Einführung von Stand-by-/Sleep-/Wake-up-Modi (2) Systematische Analyse von Energieverbrauchsdaten für neue Produktionsgeräte (3) Festlegen von Standards zur Entwicklung von zukünftigem Produktionsequipment unter Verwendung von nachhaltigen und energieeffizienten Komponenten (4) Thesis wurde 2021 ausgeschrieben und ist fast abgeschlossen.	(1) 75 % (2) 60 % (3) 10 % (4) 90 %

D = Deutschland  
G = Global

# ENERGIEVERBRÄUCHE UND WASSERVERBRÄUCHE

Die folgenden Tabellen zeigen die CO<sub>2</sub>-Emissionen der weltweiten Produktionsstandorte von SICK. Der Standort Deutschland wird separat ausgewiesen, da hier wesentliche umweltrelevante Prozesse stattfinden und somit ein Großteil (> 80 %) der Emissionen Deutschland zuzurechnen ist. Daraus ergeben sich viele Zielsetzungen bezogen auf die deutschen Standorte.

## SICK DEUTSCHLAND

	2019	2020	2021
<b>Energieverbräuche in MWh</b>	<b>62.410</b>	<b>58.550</b>	<b>60.021</b>
Fremdbezug Erdgas	21.709	22.255	23.475
Fremdbezug Strom	23.059	22.027	20.704
Fremdbezug Fernwärme	389	568	494
Fremdbezug Heizöl	105	100	30
Eigenstromverbrauch PV	1.128	1.214	1.075
Eigenstromverbrauch BHKW	2.341	2.871	4.488
Kraftstoffe	13.679	9.515	9.755
<b>Anteil regenerativ – absolut in MWh</b>	<b>24.187</b>	<b>23.241</b>	<b>21.779</b>
<b>Anteil regenerativ – relativ in %</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>36</b>
<b>Anteil Eigenerzeugung Strom – relativ in %</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
<b>Anteil Eigenerzeugung PV</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Wasser in m<sup>3</sup></b>	<b>62.592</b>	<b>51.107</b>	<b>44.178</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt in t</b>	<b>12.829</b>	<b>11.807</b>	<b>11.441</b>
Scope 1 – direkte Emissionen	8.241	7.230	7.270
Scope 2 – leitungsggebundene indirekte Emissionen	31	21	21
Scope 3 – andere indirekte Emissionen	4.556	4.556	4.150
Geschäftsreisen	4.556	940	145
Pendeln der Arbeitnehmer (seit 2020)		3.615	4.005

Emissionsquellen von Unternehmen werden nach GHG Protocol in die folgenden drei Bereiche („Scopes“) unterteilt:

Scope-1-Emissionen fallen direkt beim Unternehmen vor Ort an.

Scope-2-Emissionen entstehen bei der Energieerzeugung, die nicht vor Ort stattfindet.

Scope-3-Emissionen umfassen alle weiteren indirekten Emissionen, die durch die Tätigkeiten eines Unternehmens verursacht werden.

Das RPC (Regional Product Center) Europe umfasst unsere Produktionsstandorte in Deutschland und Ungarn.

## RPC EUROPE

	2019	2020	2021
<b>Energieverbräuche in MWh</b>	<b>67.506</b>	<b>64.420</b>	<b>66.361</b>
Fremdbezug Erdgas	22.956	23.846	25.067
Fremdbezug Strom	26.777	26.201	25.451
Fremdbezug Fernwärme	389	568	494
Fremdbezug Heizöl	105	100	30
Eigenstromverbrauch PV	1.128	1.214	1.075
Eigenstromverbrauch BHKW	2.341	2.871	4.488
Kraftstoffe	13.810	9.619	9.755
<b>Anteil regenerativ – absolut in MWh</b>	<b>27.905</b>	<b>27.415</b>	<b>26.527</b>
<b>Anteil regenerativ – relativ in %</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>40</b>
<b>Anteil Eigenerzeugung Strom – relativ in %</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
<b>Wasser in m<sup>3</sup></b>	<b>68.358</b>	<b>60.603</b>	<b>50.481</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt in t</b>	<b>14.518</b>	<b>13.716</b>	<b>13.593</b>
Scope 1 – direkte Emissionen	8.532	7.568	7.626
Scope 2 – leitungsgebundene indirekte Emissionen	1.388	1.545	1.754
Scope 3 – andere indirekte Emissionen	4.598	4.603	4.213

Das RPC (Regional Product Center) Asia umfasst unsere Produktionsstandorte in Malaysia und Singapur.

### RPC ASIA

	2019	2020	2021
<b>Energieverbräuche in MWh</b>	<b>1.720</b>	<b>1.718</b>	<b>1.907</b>
Fremdbezug Erdgas	-	-	-
Fremdbezug Strom	1.693	1.709	1.903
Kraftstoffe Fuhrpark	26	9	3
<b>Wasser in m<sup>3</sup></b>	<b>6.002</b>	<b>6.471</b>	<b>7.398</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt in t</b>	<b>873</b>	<b>906</b>	<b>1.008</b>
Scope 1 - direkte Emissionen	7	2	1
Scope 2 - leitungsgebundene indirekte Emissionen	866	904	1.008
Scope 3 - andere indirekte Emissionen	-	-	-

Das RPC (Regional Product Center) Americas umfasst unsere Produktionsstandorte in Minneapolis, Houston und Stoughton.

### RPC AMERICAS

	2019	2020	2021
<b>Energieverbräuche in MWh</b>	<b>3.637</b>	<b>3.182</b>	<b>3.730</b>
Fremdbezug Erdgas	1.224	1.246	1.492
Fremdbezug Strom	1.563	1.407	1.678
Kraftstoffe Fuhrpark	851	528	559
<b>Wasser in m<sup>3</sup></b>	<b>12.013</b>	<b>9.677</b>	<b>11.073</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt in t</b>	<b>1.177</b>	<b>1.036</b>	<b>1.139</b>
Scope 1 - direkte Emissionen	466	384	441
Scope 2 - leitungsgebundene indirekte Emissionen	679	619	646
Scope 3 - andere indirekte Emissionen	33	33	52

# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

SICK AG  
Erwin-Sick-Str. 1  
79183 Waldkirch

Telefon: +49 7681 202-0  
Fax: +49 7681 202-3863  
E-Mail: info@sick.de

[www.sick.com](http://www.sick.com)

## PROJEKTLEITUNG

Antje Stein,  
Corporate Communication  
Telefon: +49 7681 202-3873  
E-Mail: antje.stein@sick.de

## BERATUNG, KONZEPT UND DESIGN

MPM Corporate Communication Solutions, Mainz  
[www.mpm.de](http://www.mpm.de)

## FOTOS

SICK  
nblxer, Adobe Stock  
metamorworks, shutterstock  
Liz Kcer, shutterstock  
kesu87, 123RF  
ultramansk, Adobe Stock  
Travel Wild, Adobe Stock

