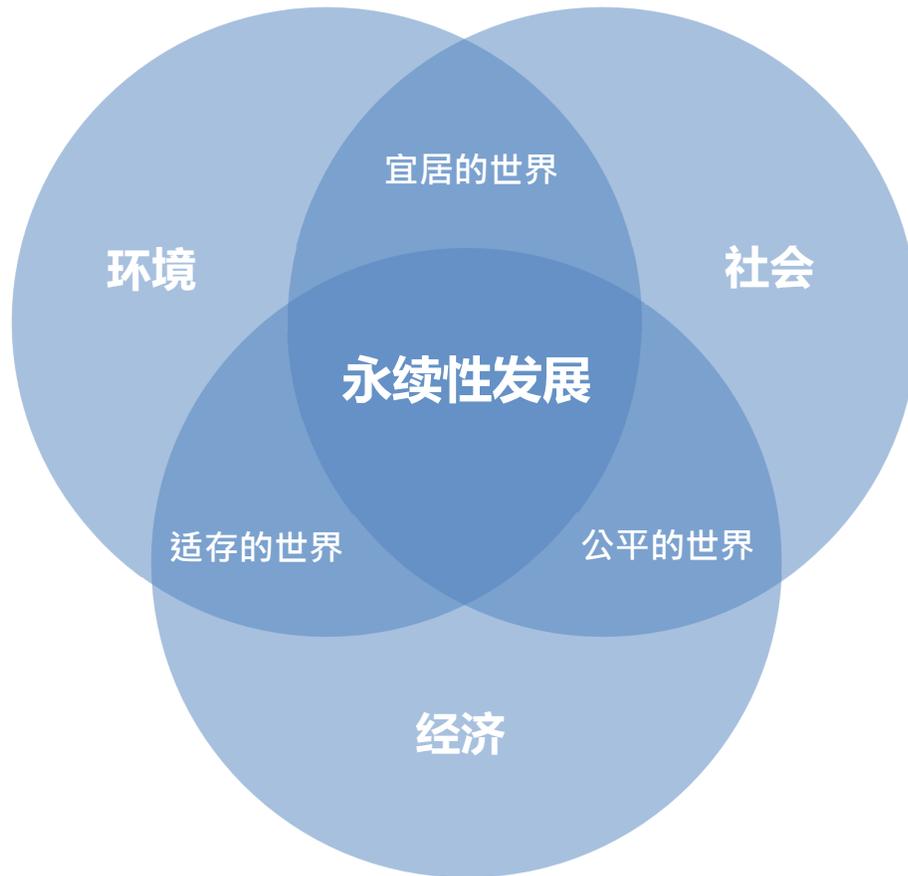


永续性的守则方针



适用于全集团（包含工厂及行政驻地）

出版者
Scherdel GmbH
谢德尔有限公司
R-QW
Scherdelstraße 2
D-95615 Marktredwitz
Tel +49 9231 603 519

SCHERDEL GmbH
95615 Marktredwitz

出版: 2021 年 5 月
签章: *Bac6519,*
Fui6468

版本 **4.1 - CN**

批准: *MvW113*
签章: *MB118*

前言	3
1. 基本原则	4
遵守法律	4
争议性的原料	4
军备工业	4
2. 面向员工	4
人权方面	4
劳动年龄	4
强迫劳动	4
平权平等	4
自由结社	5
工作时间	5
薪资与福利	5
隐私政策	5
3. 面向市场	6
邀请和礼物	6
贪污和贿赂	6
面向公职人员	6
顾问 / 代理 / 仲介	6
竞争与反垄断法	6
捐赠 / 赞助	6
供应链	6
洗钱	6
利益冲突	7
智慧产权	7
仿冒产品	7
进出口管制与商业制裁	7
4. 我们的 HSE 政策	8
5. 遵守的义务	9

前言

„永续发展是一发展模式，既能满足我们现今的需求，同时又不损及后代子孙满足他们的需求。“
(1987年布伦特兰报告)

1889年由西格蒙德·谢德尔（Sigmund Scherdel）在马克特雷德维茨（Marktredwitz）成立钢丝拉线厂，从制作钢琴弦起步，发展到今天成为一个国际领先、蒸蒸日上的家族企业。

对于谢德尔集团，所有驻地拥有高度灵活性及优越的技术实力，驻地拥有独立责任的同时也与全集团协同合作。

企业进一步的发展应该在我们人力与财力可及的范围内，并参考我们在国内外已知的产品及市场来实现。我们所追求的利润境地应足以承担企业的增长，并能实现更远的目标。在我们所涉及的市场里，要成为不论是技术上或是竞争者中的佼佼者。我们特别重视创新与创意，并始终将技术作为我们不断成长与优化的契机。

我们有责任为我们的员工提供一个可靠的未来。持续的发展和稳定的工作岗位是谢德尔集团很重要的成功因素。因此，我们的企业行动致力于遵守永续性发展方针。

永续性的发展需要从环境、经济及社会三方面同时进行，才能保证和改善人类的生态、经济及社会效益。

此原则为谢德尔集团实现永续发展的基石。它作为所有员工的指导方针，旨在身为谢德尔集团的每个人都能共同遵守。

我们一起面对给我们的孩子、孙子以及其后代一个完整的生态、社会与经济均衡环境的挑战。

馬克特雷德維茨，2021年5月21日



集团领导

1. 基本原则

遵守法律

尊重法律是我们企业的最高原则。每位员工都应注意自身工作范围内法律上的规定，若是在国外工作或与国际合作，也要遵守国外的法律法规。每位员工有责任在他的工作范围内遵守法律。严禁造成第三者从事非法情事或是在知情情况下，参与非法行为。非法的行为将导致除了负责法律上的后果，也要负责公司内部的处罚。

争议性的原料

在有冲突地方种植或者开采的原料，我们视为有争议性的原料。这些原料的加工制造或赢取为非法或不受政府管制，例如由反叛军或是民兵控制，在获取过程中通常有系统的侵犯人权并违反国际法以及偷窃自然资源。为达到谢德尔的产品没有使用争议性的原料的目标，我们密切与供应商合作。

军备工业

我们的产品主要为用于各种行业的金属制品。虽然我们承认民主政府的权利：要保护公民及保障国内的安全和平；但我们原则上排除专供军备工业产品的生产。

2. 面向员工

每一位员工都应凭借自己的能力而拥有稳定可靠的职位，我们会竭尽全力利用所有的资源来保障员工的岗位。我们肯定每位员工的付出，藉由提升职业认同感、增加自信心并获得自我满足感。我们通过给每位员工更多的决定权以达到明确的目标，来促进员工的主动性、创新力以及个人责任感。我们特别重视员工能按照自身资质获得相匹配的职务，以及他们理想的职业培训与进修机会。我们期待员工们主动做出成绩，能根据经营状况的需要弹性配合，持续自愿加入培训与进修项目。

人权方面

我们尊重并促进人权。谢德尔集团与国际社会同步，以国际公认的法律和惯例如“联合国世界人权宣言”、“国际劳工组织”以及“联合国全球契约原则”为基础，认同特定的人权为基本以及普遍的。

劳动年龄

禁止使用童工，以国家规定的最低劳动年龄为准。

强迫劳动

谢德尔集团拒绝任何形式的强迫劳工、契约劳工、债役劳工或是非自愿的监狱劳工。

平权平等

在谢德尔集团里反映社会、语言、文化和生活方式的多样性。我们尊重和鼓励这种多样性并认为它是接近社会、客户和新想法的保证。我们无法容忍，尤其是对于种族、宗教、性取向、国籍、出生地、政治、工会归属、年龄、性别或是身体残障方面的歧视。

原则上，员工的选择、聘用与提拔是根据其资质及能力。

自由结社

我们认同所有员工有组织并加入工会和职工代表的基本权利。若是此权利因为当地法令关系被限制，应该要找出替代的、合法的职工代表会。

我们共处的特点是互相的尊重，我们本着合作伙伴关系行事以及正能量的工作氛围。

工作时间

员工的工作时间要符合当地法令的要求以及各个国家经济部门的最低标准。

薪资与福利

为正常工作支付的薪资及福利必须符合法令规定的最低标准。若是没有法令的规定或者工会薪资规定的话，依照当地一般同行业的薪资与福利程度，要确保职工及其家属能维持足够的生活水平。

隐私政策

保密规范与保密协议保护员工、供应商、客户与供应链的相关信息。我们仅在相关的法律和企业准则内并因业务需求才会收集、处理和使用个人信息与外部信息。

含有员工及商业伙伴的个人和敏感信息的文件会被保密，谨慎存储并只向授权人员披露。

3. 面向市场

我们的标杆是市场及其需求。广泛的产品组合与全球化的布局，更对自己身为专家及问题解决者的要求如虎添翼，我们相信靠杰出的质量与服务才能赢得并维持客户的信赖。谢德尔的合作伙伴们会看到，谢德尔集团旗下每一个独立的子公司，即使是在不同的专业领域，都本着同样的行业标准和共同的基本守则。我们会在最短时间内了解客户的需求，并竭尽全力为其问题找到最有效的解决方案。我们承诺对客户、供应商以及竞争对手为可靠的合作伙伴，并依照商业惯例来公平行事。

邀请和礼物

只有合理且符合公认的商业惯例的邀请才能被接受，邀请必须是自愿的而且不能有回报的期待。礼物以及其他好处的收受与发送也是一样的准则。

贪污和贿赂

谢德尔集团明确的反对贪污和不公平的商业行为。任何会影响到能力、干扰客观且公正的做出商业决策的好处或者是类似意图的，我们和我们委托的第三方都拒绝提供或是接受。

面向公职人员

严格禁止给政府机构的员工或代表以及他们的亲属，无论是物质上的或是非物质上的各种好处。

顾问 / 代理 / 仲介

顾问、代理及仲介的酬劳必须与他们提供的服务适当，禁止给合作伙伴们不正当的利益。

竞争与反垄断法

我们遵守公平竞争的原则并且不作任何与价钱及条件有关，会影响到公平竞争的协议。

捐赠 / 赞助

谢德尔集团支持政治、教育、科学、运动、艺术以及文化的活动。每个捐款必须透明化并作记录。捐款必须是自愿的并且不能有回报的期望。赞助行为不能有隐藏利益的目的。

任何跟政治有关的党派、党代表人、当选人或是候选人的赞助，只能由谢德尔集团的领导层来作决定；若在国外，则由厂的领导层来作决定。此类的赞助活动要注意为非私人用途并与一般的赞助做明确区分。

供应链

我们鼓励合作伙伴自动引进国际上公认的道德价值观，我们并期望在他们的商业行为里，遵守通用的法则、法规以及标准，避免利益上的冲突，尊重我们的资产，在我们活动的国家及区域里，也能尊重不同的习俗、传统与社会价值观。

洗钱

在谢德尔集团影响所及范围里，会尽全力来禁止洗钱的行為。

利益冲突

任何商业的、财务的或其它直接或间接的利益冲突、谢德尔员工与集团之间产生矛盾或是影响到员工对公司的忠诚度等等都要避免。

智慧产权

我们的成功来自于拥有的知识产权与核心技术，商业信息只能在保密义务下提供给第三方。我们尊重他人的知识产权，同样的，我们的知识产权也期望被尊重。市场信息只有谨慎的在符合行业法规及反垄断法规范内收集。

仿冒产品

在供应链里若发现来源不明的产品或是获得产品仿冒的信息，我们会采取必要的措施来保护我们的商业伙伴与市场声誉。

进出口管制与商业制裁

进出口、再出口都必须遵守相关的贸易法规、禁运、抵制及经济制裁等条例。

4. 我们的 HSE 政策

谢德尔集团的健康、安全和环境的法则

企业六大宗旨为**客户赞誉、员工满意、扩大市场、创新技术、永续性与投资回报**。

此政策是“永续性方针”的重要组成部分，它描述了谢德尔集团所有单位的永续性发展根本。

我们明瞭对于生态与社会负有重责大任，为此，我们维持一个企业里所有人参与的 HSE 管理体系。以下为达到 HSE 目标所制定的义务：

1. 我们有义务持续改善我们的 HSE 管理系统以及其效率。
2. 我们有义务提供为达到 HSE 标的所需的资源及信息。
3. 除了持续开发生产工艺，不论是能源、用水、原材料使用、化学品使用或是排放和废物数量都会持续检查、评估，以避免、减少或监控任何对环境有害的物质或废物的产生、排放或释放，旨在减少对环境不利的影响。
4. 在整个供应链及生命周期中不论是采购物品、劳务，或是过程、设备的设计，我们优先选择省电类型并致力遵守我们的环境标准。
5. 我们承诺在应急预案框架内，通过预防性防火、提供员工安全防护物品、确保设备安全性与正确处理化学品来消除危害。我们持续减少工作过程中的风险，以避免因工作引起的伤害或疾病，旨在维持全体员工的安全与健康。
6. 我们致力于提供安全、健康及符合人体工程学的工作环境，為此，我們承諾諮詢並讓員工及其代表參與。
7. 我们承诺通过定期的审查确保遵守相关法律义务和其它要求。
8. 我们以互信并公开的态度与客户、供应商、政府机关及公众针对 HSE 议题一起合作。
9. 我们尽力使我们的供应商遵守我们的标准。
10. 环境保护、能源效率与工作安全是每位员工的任务，集团内所有责任领域内的员工都要参与到相关活动中，或是提高 HSE 绩效。

企业领导层会定期审查有无遵守这些政策、相应管理系统的有效性以及有无符合 HSE 目标行事。

5. 遵守的义务

方针的遵守必须由各个单位的领导人来负责。所有谢德尔集团的员工有义务发现严重违反法规或内部规定行为时，要在信息系统里通报。還指示第三方報告嚴重事件（舉報）。

通报及提示有助于及早发现违法行为，并避免给公司、员工及商业伙伴带来损失。

若是有主管或是员工代表都无法处理的事件，可以通过内部或外部的电子邮件通知谢德尔集团的申诉专员。通报邮件发信人的名字会自动匿名，不会显示，申诉专员也看不到该发件人，除非在邮件内容里提及姓名。因此，通报人有完全的匿名性。但是对于事件的查明，或是回复给通报人会有困难。

通报信发出后，几天内会有收信确认的回复，并针对信息的机密性或是信息的传发，作出后续程序的确定。除非有特殊的反对理由，也会通知与违法情事相关的个人或团体。

针对员工违反法规的行为，公司不会纵容。員工和提供信息的人受到保護，免受由此產生的不利影響（防止報復）。違規舉報將根據明確定義的基本原則進行處理。

违法的员工必须要负起劳动法及纪律处分的后果，以维护诚信员工与业务伙伴的利益。违法行为也可能导致承担刑事及法律责任的后果。

谢德尔集团的申诉专员为管理会计部门的 Thilo von Glass. <mailto:ombudsman@scherdel.com>

GL 管理委员会

Marcus
Bach

Ulrich
Hocher

Christian
Schiener

Maximilian
von Waldenfels

Holger
Jarsch

Alexander
Kapsch

Olaf
Korf

Thomas
Regnet

Top 组

Karsten
Barth

Marco
Bauer

Thilo
von Glass

Matthias
Herold

Heinz
Kreuzer

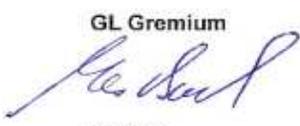
Andreas
Leutheußner

Stefan
Roth

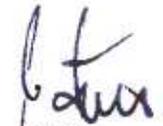
Wolf-Thilo
Zaumseil

Dagmar
Zauner

GL Gremium



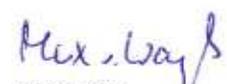
Marcus
Bach



Ulrich
Hocher



Christian
Schiener



Maximilian
von Waldenfels



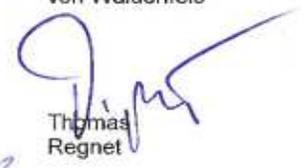
Folger
Jarsch



Alexander
Karsch



Olaf
Korf



Thomas
Regnet

TopTeam



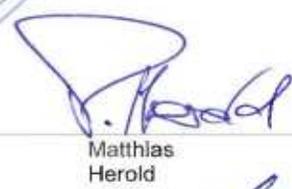
Karsten
Barth



Marco
Bauer



Thilo
von Glass



Matthias
Herold



Heinz
Kreuzer



Andreas
Leutheußer



Stefan
Roth



Wolf-Thilo
Zaumseil



Dagmar
Zauer