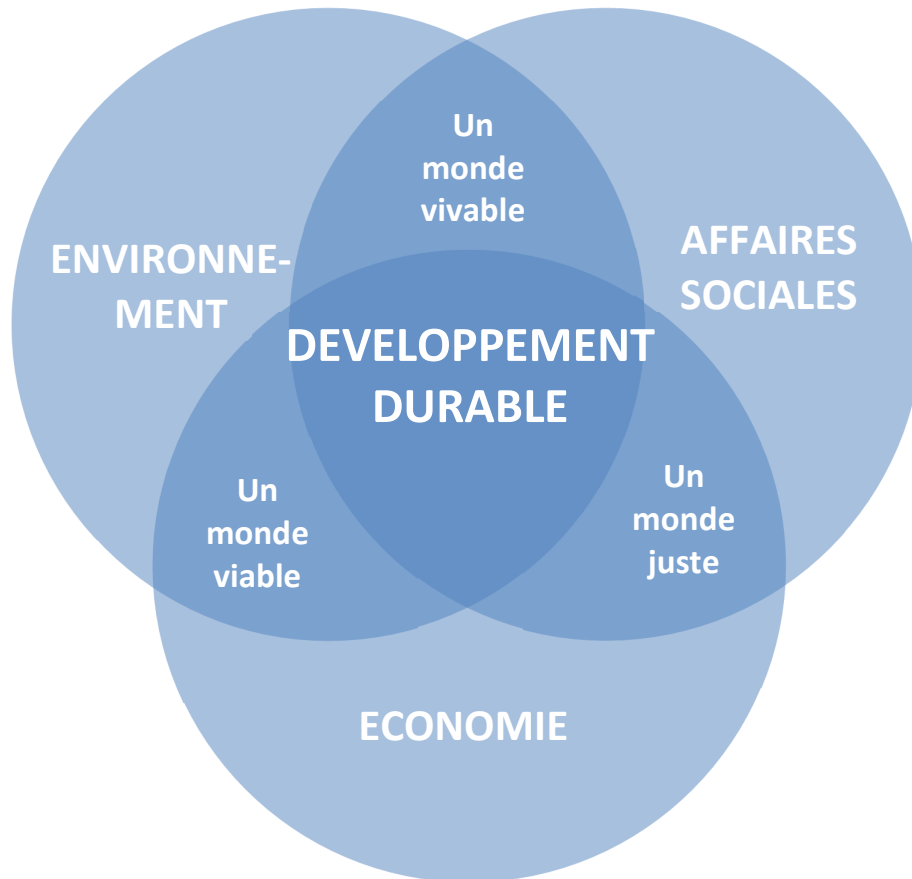


Directive sur la durabilité



valable pour
tous les sites (usines et sites administratifs)

Editeur:
Scherdel GmbH
R-QW
Scherdelstraße 2
D-95615 Marktredwitz
Tél. +49 9231 603 519

PREFACE	3
1. PRINCIPES GENERAUX	4
COMPORTEMENT RESPECTUEUX DE LA LOI	4
RESSOURCES CONFLICTUELLES	4
INDUSTRIE DE L'ARMEMENT	4
2. COMPORTEMENT ENVERS LES EMPLOYES	4
DROITS DE L'HOMME	4
AGE MINIMUM D'EMBAUCHE.....	5
TRAVAIL FORCE	5
EGALITE DES CHANCES	5
LIBERTE D'ASSOCIATION	5
HEURES DE TRAVAIL	5
REMUNERATION ET PRESTATIONS	5
PROTECTION DES DONNEES.....	5
3. ATTITUDE VIS-A-VIS DU MARCHE	6
INVITATIONS ET CADEAUX	6
CORRUPTION.....	6
COMPORTEMENT ENVERS LES AGENTS PUBLICS	6
CONSEILLERS / AGENTS / INTERMEDIAIRES	6
DROIT DE LA CONCURRENCE.....	6
DONS / PARRAINAGE	6
CHAINE LOGISTIQUE	6
BLANCHIMENT D'ARGENT	7
CONFLITS D'INTERETS	7
PROPRIETE INTELLECTUELLE	7
CONTREFAÇON.....	7
CONTROLE DES EXPORTATIONS/IMPORTATIONS ET SANCTIONS ECONOMIQUES.....	7
4. NOTRE POLITIQUE HSE	8
5. OBLIGATION DE CONFORMITE	9
TOPTEAM	9

[Pour une meilleure lisibilité, nous utilisons dans le présent document le genre masculin générique à place des genres masculin, féminin et neutre. Les désignations de personnes utilisées s'appliquent expressément et sans restriction à tous les sexes. L'emploi du genre masculin a uniquement des raisons rédactionnelles et n'implique aucune valorisation].

Préface

« Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

(Rapport Brundtland, 1987)

Depuis ses débuts d'usine de tréfilage pour la fabrication de cordes à piano, fondée en 1889 par Sigmund Scherdel à Marktredwitz, notre entreprise familiale est devenue une entreprise occupant une position de leader international et connaissant une forte croissance.

La flexibilité et la compétence technique de tous les sites du Groupe sont pour nous tout aussi importantes qu'un rapport équilibré entre l'autonomie et les synergies de nos sociétés.

Le développement continu de notre entreprise aura lieu dans la mesure de nos moyens personnels et financiers tout en reposant sur les produits et les marchés que nous maîtrisons sur le territoire national et international. Nous comptons réaliser suffisamment de bénéfices pour assurer la pérennité de notre entreprise et concrétiser les autres objectifs que nous nous sommes fixés. Nous visons à occuper une position de leader technologique et de fabricant compétitif dans les marchés où nous opérons. Nous préconisons la créativité et l'innovation et nous considérons en permanence les nouvelles technologies comme un potentiel de croissance et de rationalisation.

Il est de notre responsabilité d'offrir à nos employés un environnement de travail sûr et viable. La croissance et la stabilité de l'emploi sont pour le *Groupe* SCHERDEL des facteurs de réussite importants. C'est pourquoi notre activité entrepreneuriale est soumise aux principes de la durabilité.

Ce développement durable ne peut cependant être atteint que si nous mettons en pratique, en même temps, des mesures écologiques, économiques et sociales. C'est ainsi qu'il est possible d'assurer et d'améliorer la performance écologique, économique et sociale d'une société.

La présente directive décrit les bases d'un développement durable pour toutes les unités organisationnelles au sein du *Groupe* SCHERDEL. Elle est mise à la disposition de tous les employés pour leur servir d'instruction tout en illustrant les standards de base que nous, le *Groupe* SCHERDEL, voulons respecter.

Ensemble, nous devons relever le défi pour léguer à nos enfants, petits-enfants et aux générations futures une structure écologique, sociale et économique intacte.

Marktredwitz, le 25 mai 2021



La Direction

1. Principes généraux

Comportement respectueux de la loi

Le respect de la loi et des droits est impératif pour notre société. Chaque employé doit respecter les prescriptions légales de l'ordre juridique dans le cadre duquel il agit, c'est-à-dire, dans le cas d'activités transfrontalières, également celles du pays étranger concerné. Chaque employé est personnellement responsable du respect des lois dans son domaine de travail. Il est strictement interdit d'amener des tiers à réaliser des actes illicites ou de participer sciemment à de tels actes. Tout acte y dérogeant sera suivi de mesures disciplinaires, indépendamment des sanctions prévues par la loi.

Ressources conflictuelles

Les ressources conflictuelles sont des ressources cultivées ou extraites dans des régions en conflit. Ces ressources sont fabriquées ou exploitées de manière illégale et hors du contrôle de l'état, par exemple par des rebelles ou milices. Pour obtenir ces ressources, la violation des droits de l'homme et du droit international ainsi que la surexploitation des ressources naturelles sont souvent acceptées systématiquement.

La gamme de produits du *Groupe SCHERDEL* doit rester exempte de ressources conflictuelles. Nous sommes en étroite collaboration avec nos fournisseurs afin d'atteindre cet objectif.

Industrie de l'armement

Nos produits sont, pour la plupart, des produits métalliques destinés à des secteurs d'activité variés. Bien que nous reconnaissons le droit des gouvernements démocratiques de protéger leurs citoyens et de garantir la sécurité intérieure de leurs pays, nous excluons par principe la fabrication de produits destinés exclusivement à l'industrie de l'armement.

2. Comportement envers les employés

Le lieu de travail de l'employé doit être sûr pour qu'il puisse travailler le mieux possible. Nous allons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour garantir la sécurité des emplois. Il faut reconnaître la performance individuelle de chaque employé pour l'aider à s'identifier avec son travail et lui permettre d'en être satisfait. Nous voulons encourager l'esprit d'initiative, la créativité et la prise de responsabilités de nos employés en proposant à chacun d'entre eux une large marge de manœuvre décisionnelle à condition que des objectifs clairs soient définis. Nous tenons particulièrement à tirer parti des compétences de nos employés, mais aussi à leur dispenser une formation de qualité. Nous exigeons de nos employés la volonté de se surpasser, de s'adapter à la conjoncture économique et de suivre des formations continues ou de perfectionnement.

Droits de l'homme

Nous respectons et encourageons les droits de l'homme. En accord avec la communauté internationale, SCHERDEL reconnaît que certains droits de l'homme doivent être considérés comme fondamentaux et universellement applicables, sur la base de lois et procédures internationales reconnues telles que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) des Nations Unies ainsi que les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Pacte Mondial des Nations Unies.

Age minimum d'embauche

Le travail des enfants est interdit. L'âge minimum d'embauche défini par les réglementations nationales est respecté.

Travail forcé

Le *Groupe* SCHERDEL rejette tout travail forcé et obligatoire, y compris le travail asservi ou le travail involontaire des prisonniers.

Egalité des chances

Le *Groupe* SCHERDEL reflète la diversité de la société, des langues, cultures et modes de vie. Nous respectons et encourageons cette diversité, puisqu'elle assure la proximité de la société et de la clientèle, tout en garantissant de nouvelles idées. Nous ne tolérons aucune discrimination de personnes, notamment si elle est fondée sur l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'activité politique ou syndicale, l'âge, le sexe ou un handicap.

Par principe, nos employés sont choisis, embauchés et soutenus dans leur développement au sein de l'entreprise, sur la base de leurs qualifications et aptitudes.

Liberté d'association

Nous reconnaissons le droit fondamental de tous les employés de former des syndicats et des représentations du personnel et d'y adhérer. Au cas où ce droit serait limité par des lois locales, d'autres possibilités relatives à la représentation du personnel seront encouragées en conformité avec la législation.

Notre cohabitation est caractérisée par une estime réciproque. Nous travaillons en partenariat en assurant un climat de travail favorable.

Heures de travail

Les heures de travail de nos employés correspondent au moins à celles prescrites par la loi ou aux normes minimales des secteurs d'activité concernés.

Rémunération et prestations

La rémunération payée et les prestations rendues pour une semaine de travail normale correspondent au moins au minimum juridiquement valable et garanti par la loi. En cas d'absence de réglementations juridiques ou conventions collectives, nous nous basons sur les rémunérations et prestations locales propres au secteur d'activité et qui garantissent aux employés et à leurs familles un niveau de vie convenable.

Protection des données

Les règles en matière d'obligation au secret et les accords de confidentialité permettent de protéger les données liées aux employés, fournisseurs, clients et chaînes logistiques. Nous ne collectionnons, traitons et utilisons les données personnelles et les données externes que dans la mesure où ceci est permis par la législation et les directives d'entreprise en vigueur ou dans la mesure où ceci est nécessaire dans le cadre des relations professionnelles.

Les documents contenant les données personnelles et sensibles des employés et de leurs partenaires d'affaires sont traités de manière confidentielle, sont archivés avec soin et ne sont transmis qu'aux personnes autorisées.

3. Attitude vis-à-vis du marché

Le marché et ses exigences sont notre référence. Notre large gamme de produits et notre présence globale s'ajoutent à notre volonté d'être un spécialiste et un solutionneur de problèmes. Nous voulons convaincre par la qualité et le service. Ces facteurs sont incontournables pour gagner et préserver la confiance de nos clients. A nos yeux, les partenaires commerciaux des sociétés membre du *Groupe SCHERDEL* doivent sentir qu'ils traitent avec une seule entreprise caractérisée par des secteurs d'activités différents obéissant aux mêmes références et principes. Les clients doivent savoir que leurs besoins sont compris et que nous mettons tout en œuvre pour trouver des solutions efficaces à leurs problèmes. Au près de nos clients, fournisseurs et concurrents, nous agissons en qualité de partenaire sérieux et loyal conformément aux meilleures pratiques commerciales.

Invitations et cadeaux

Seules les invitations raisonnables et conformes aux pratiques professionnelles reconnues peuvent être acceptées. Celles-ci doivent être données volontairement et non dans l'attente d'une contrepartie financière. Cela vaut également pour l'acceptation et l'octroi de cadeaux, dons et avantages de toute sorte.

Corruption

Le *Groupe SCHERDEL* s'oppose expressément à la corruption et aux pratiques commerciales déloyales. Nous et les tiers engagés par nos soins n'offrons et n'acceptons aucun avantage risquant d'influencer notre aptitude à prendre des décisions commerciales objectives et loyales.

Comportement envers les agents publics

Il est interdit de faire des dons matériels ou immatériels de toute sorte aux personnes employées ou chargées par les institutions publiques ni à leurs familles.

Conseillers / agents / intermédiaires

La rémunération de conseillers, agents et intermédiaires doit être en proportion adéquate avec les services rendus. Elle ne doit pas servir à donner des avantages indus aux partenaires commerciaux.

Droit de la concurrence

Nous respectons les règles de la concurrence loyale et renonçons aux accords influençant les prix et les conditions ou restreignant indûment la concurrence loyale.

Dons / parrainage

Le *Groupe SCHERDEL* soutient la politique, l'éducation et les sciences ainsi que les domaines du sport, de l'art et de la culture. L'octroi d'un don doit toujours être transparent et correctement documenté. Les dons ne doivent être faits que volontairement et sans attendre une contrepartie financière. Les mesures de parrainage ne doivent servir à aucune promotion cachée d'intérêts.

Seuls la Direction du *Groupe SCHERDEL* et les directeurs d'usines pour les sites en dehors de l'Allemagne, décident de dons destinés aux partis politiques, à leurs représentants ainsi qu'aux responsables élus ou candidats aux postes politiques. L'octroi de tels dons doit être un acte altruiste, clairement différencié du parrainage.

Chaîne logistique

Nous encourageons nos partenaires commerciaux d'introduire, eux-mêmes, des principes éthiques comparables fondés sur des valeurs adoptées au niveau international, et nous attendons d'eux qu'ils respectent, dans leur

activité commerciale, les lois, directives et normes applicables, en évitant les conflits d'intérêts, en respectant nos valeurs patrimoniales ainsi que les coutumes, traditions et valeurs sociales des pays et cultures dans lesquels nous évoluons.

Blanchiment d'argent

Le *Groupe* SCHERDEL prend toutes les mesures nécessaires afin d'empêcher le blanchiment d'argent dans sa sphère d'influence.

Conflits d'intérêts

Nous tenons à éviter les intérêts ou relations d'affaires financiers ou autres, directs ou indirects, de nos employés qui entrent en conflit avec les intérêts de SCHERDEL ou qui affectent la loyauté de nos employés.

Propriété intellectuelle

Notre succès est basé, entre autres, sur notre propriété intellectuelle et notre savoir-faire. Les informations commerciales ne sont communiquées à des tiers qu'en contrepartie d'une obligation de confidentialité. Nous respectons la propriété intellectuelle des tiers, tout comme nous attendons d'eux qu'ils respectent la nôtre. Les informations sur le marché sont recueillies en appliquant le soin habituel de notre branche et en respectant les réglementations anticoncurrentielles.

Contrefaçon

Si les produits ne sont pas traçables dans la chaîne d'approvisionnement, ou si nous avons connaissance de pièces contrefaites en circulation, nous prendrons les mesures appropriées pour protéger nos partenaires commerciaux et le marché.

Contrôle des exportations/importations et sanctions économiques

Les importations, les exportations et les réexportations sont effectuées dans le respect des réglementations commerciales applicables et des réglementations relatives aux embargos, aux boycotts et autres sanctions économiques.

4. Notre politique HSE

Politique du Groupe SCHERDEL en matière de sécurité, santé et environnement

[Pour une meilleure lisibilité, nous utilisons dans le présent document le genre masculin générique à place des genres masculin, féminin et neutre. Les désignations de personnes utilisées s'appliquent expressément et sans restriction à tous les sexes. L'emploi du genre masculin a uniquement des raisons rédactionnelles et n'implique aucune valorisation].

Nos six objectifs d'entreprise sont les suivants: **SATISFACTION DES CLIENTS, SATISFACTION DES EMPLOYÉS, AUGMENTATION DES PARTS DE MARCHÉ, SUCCÈS PAR L'INNOVATION, DURABILITÉ** et **REMUNÉRATION DU CAPITAL**.

Cette politique constitue un élément important de notre „directive sur la durabilité“ qui décrit les bases d'un développement durable pour toutes les unités organisationnelles du *Groupe SCHERDEL*.

Nous sommes conscients de notre responsabilité écologique et sociétale. Pour y arriver, nous maintenons un système actif de management de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE) auquel chacun participe dans l'entreprise. Les engagements suivants constituent le cadre pour définir nos objectifs HSE.

1. Nous nous engageons à améliorer continuellement notre système de management et nos performances HSE.
2. Nous nous engageons à fournir les ressources et informations nécessaires pour atteindre nos objectifs en matière de HSE.
3. Nous développons en permanence nos processus de production, nous déterminons et analysons continuellement notre consommation d'énergie, d'eau, de matière première, de produits chimiques, d'émissions et de déchets afin d'éviter, de réduire et de contrôler la génération, l'émission et le rejet de toutes sortes de polluants ou déchets, avec l'objectif de réduire l'impact négatif sur l'environnement.
4. Lorsque nous nous procurons des produits et services ou lorsque nous concevons des processus, installations, etc. nous privilégions les solutions efficaces sur le plan énergétique et nous attachons une grande importance au respect de nos standards environnementaux au sein de la chaîne d'approvisionnement et du cycle de vie du produit entiers.
5. Nous nous engageons à éliminer les dangers, y compris la prévention des situations d'urgence, par une protection préventive contre les incendies, la fourniture d'équipements de protection individuels, la garantie de la sécurité des machines et la manipulation sûre des produits chimiques. Nous nous efforçons en permanence de réduire les risques dans les processus de travail afin d'éviter les blessures et les maladies. Cela nous permet de maintenir la sécurité et la santé de nos employés.
6. Nous nous engageons à fournir des conditions de travail sûres, saines et ergonomiques, avec pour objectif la prévention des blessures et maladies liées au travail. Pour ce faire, nous nous engageons à consulter et impliquer les employés et leurs représentants.
7. Grâce à des contrôles réguliers, nous veillons à ce que les obligations légales et les autres exigences applicables soient respectées.
8. Dans le domaine HSE, nous collaborons en toute confiance et transparence avec nos clients, nos fournisseurs, les collectivités locales et le public.
9. Nous demandons à nos fournisseurs de respecter nos standards.
10. Dans notre entreprise, la préservation de l'environnement, l'efficacité énergétique et la sécurité au travail sont les tâches de chaque employé. Les employés de tous les domaines de responsabilité du Groupe SCHERDEL participent aux activités correspondantes et sont invités à améliorer notre performance HSE.

La Direction du Groupe vérifie régulièrement le respect de cette politique, le fonctionnement de notre système HSE et le respect de nos objectifs HSE.

5. Obligation de conformité

Les directeurs des différentes unités doivent veiller à ce que les règles soient respectées. Tous les employés du *Groupe* SCHERDEL sont tenus de déclarer toute infraction grave aux lois et aux directives internes, dans le cadre du système d'information existant. Les tiers sont également chargés de signaler les incidents graves (alertes professionnelles).

Les rapports et informations fournies peuvent aider à découvrir les infractions le plus tôt possible et à éviter les dommages pour l'entreprise, ses employés et ses partenaires commerciaux.

Si une affaire ne peut être traitée ni par un supérieur hiérarchique ni par un représentant du personnel, il est possible de contacter le médiateur du *Groupe* SCHERDEL par e-mail, en interne ou en externe. L'expéditeur d'un tel courrier est automatiquement rendu anonyme et n'est donc pas visible, même pour le médiateur, sauf si le nom est indiqué dans le texte du courrier. La personne fournissant l'information peut ainsi conserver son anonymat. Cependant, cela présente un désavantage pour la résolution du problème ou pour répondre à l'expéditeur.

Si nécessaire, un accusé de réception sera envoyé dans un délai de quelques jours, et la suite de la procédure concernant la confidentialité ou la diffusion des informations sera coordonnée. Si aucune raison sérieuse ne s'y oppose, la personne ou le groupe de personnes inculpées sera également informé sans délai des faits de l'affaire.

Les actions dirigées contre les employés rapportant lesdites infractions, ne seront pas tolérées. Les employés et les personnes qui fournissent des informations sont protégés contre les inconvénients qui en résultent (protection contre les représailles). Les signalements de violations sont traités selon des principes de base bien définis.

Dans l'intérêt de nos employés et partenaires commerciaux intègres, tout employé en infraction doit s'attendre à des sanctions disciplinaires. De telles infractions peuvent également entraîner des conséquences pénales et des conséquences relatives à la responsabilité civile.

Le médiateur du *Groupe* SCHERDEL est Thilo von Glass, Directeur de la Division Controlling centrale.
<mailto:ombudsman@scherdel.com>

Comité de Direction

Marcus Bach	Ulrich Hocher	Christian Schiener	Maximilian von Waldenfels
----------------	------------------	-----------------------	------------------------------

Holger Jarsch	Alexander Kapsch	Olaf Korf	Thomas Regnet
------------------	---------------------	--------------	------------------

TopTeam

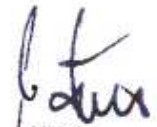
Karsten Barth	Marco Bauer	Thilo von Glass	Matthias Herold	Heinz Kreuzer
------------------	----------------	--------------------	--------------------	------------------

Andreas Leutheußer	Stefan Roth	Wolf-Thilo Zaumseil	Dagmar Zauner
-----------------------	----------------	------------------------	------------------

GL Gremium



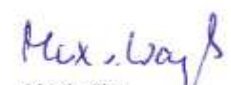
Marcus
Bach



Ulrich
Hocher



Christian
Schiener



Maximilian
von Waldenfels



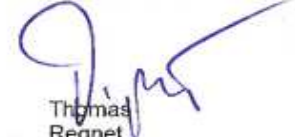
Folger
Jarsch



Alexander
Kapsch



Olaf
Korf



Thomas
Regnet

TopTeam



Kersten
Barth



Marco
Bauer



Thilo
von Glass



Matthias
Herold



Heinz
Kreuzer



Andreas
Leutheußer



Stefan
Roth



Wolf-Thilo
Zaumseil



Dagmar
Zauner