

Diretiva sobre sustentabilidade



válido para
todas as localizações (fábricas e unidades administrativas)

Emissor/Editor
Scherdel GmbH
R-QW
Scherdelstraße 2
D-95615 Marktredwitz
Tel. +49 9231 603 519

SCHERDEL GmbH
95615 Marktredwitz

Elaborado: *maio de 2021*
Assinado: *Bac6519,*
Fui6468

Edição 4.1 - PT

Confirmado: *MvW113*
Assinado: *MB118*

PREÂMBULO	3
1. PRINCÍPIOS GERAIS	4
COMPORTAMENTO CUMPRIDOR DA LEI	4
RECURSOS CONFLITUOSOS	4
INDÚSTRIA DO ARMAMENTO	4
2. COMPORTAMENTO PERANTE OS TRABALHADORES	4
DIREITOS HUMANOS	4
IDADE MÍNIMA PARA EMPREGO.....	5
TRABALHO FORÇADO	5
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	5
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	5
HORÁRIOS DE TRABALHO.....	5
REMUNERAÇÃO E CONTRIBUIÇÕES	5
PROTEÇÃO DE DADOS	5
3. COMPORTAMENTO PERANTE O MERCADO	6
CONVITES E PRESENTES.....	6
CORRUPÇÃO E SUBORNO	6
COMPORTAMENTO PERANTE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS	6
CONSULTORES / AGENTES / MEDIADORES	6
DIREITO DA CONCORRÊNCIA E ANTITRUST	6
DOAÇÕES / PATROCÍNIO.....	6
CADEIA DE FORNECIMENTO.....	7
BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS	7
CONFLITOS DE INTERESSES	7
PROPRIEDADE INTELECTUAL	7
COMPONENTES FALSIFICADOS	7
CONTROLOS DE EXPORTAÇÃO/IMPORTAÇÃO E SANÇÕES ECONÓMICAS	7
4. A NOSSA POLÍTICA HSE	8
5. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO	9

[Por motivos relacionados com uma leitura mais fácil, de seguida prescinde-se da utilização simultânea das formas linguísticas do feminino, masculino e diverso, sendo utilizado o masculino genérico. Todas as designações pessoais se referem expressamente e sem reservas de igual modo a todos os géneros. A forma linguística abreviada tem apenas motivos editoriais e não implica qualquer avaliação.]

Preâmbulo

“Um desenvolvimento sustentável é um desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente, sem arriscar que gerações futuras não possam satisfazer as suas próprias necessidades”

(Relatório Brundtland, 1987)

Desde o seu início como “Trefilaria para o fabrico de cordas de piano”, fundada em 1889 por Sigmund Scherdel, em Marktrechwitz, a nossa empresa familiar transformou-se numa empresa independente, com forte crescimento e liderança internacional.

A flexibilidade e a competência técnica de todas as localizações são para nós tão importantes como uma relação equilibrada entre responsabilidade própria e sinergias do grupo empresarial.

O desenvolvimento contínuo da empresa deve ocorrer dentro das nossas possibilidades pessoais e financeiras, bem como com base em produtos e mercados que conhecemos no contexto nacional e internacional. Nós queremos obter um lucro que seja suficiente para garantir o crescimento da nossa empresa e concretizar os outros objetivos que definimos. Nos mercados a que temos acesso, queremos fazer parte dos principais fornecedores como líder tecnológico e fabricante competitivo. Nós damos uma importância máxima à criatividade e à inovação e vamos usar permanentemente novas tecnologias como oportunidade para crescimento e racionalização.

Nós somos responsáveis por garantir aos trabalhadores um meio sustentável. Crescimento e estabilidade de locais de trabalho são fatores de sucesso importantes para o *GrupoSCHERDEL*. A nossa atuação como empresa está por isso comprometida com o imperativo da sustentabilidade.

No entanto, este desenvolvimento sustentável só pode ser alcançado através da implementação simultânea de medidas ambientais, económicas e sociais. Assim é possível assegurar e melhorar o nível de desempenho ecológico, económico e social de uma sociedade.

Esta diretiva constitui por isso o fundamento para um desenvolvimento sustentável de todas as unidades organizacionais do *GrupoSCHERDEL*. Está à disposição de todos os trabalhadores como guia e tem por objetivo mostrar as normas que devemos cumprir na função de *GrupoSCHERDEL*.

Em conjunto enfrentamos o desafio de deixar aos nossos filhos, netos e às próximas gerações um quadro ecológico, social e económico intacto.

Marktrechwitz, 25 de maio de 2021



Direção da empresa

1. Princípios gerais

Comportamento cumpridor da lei

O cumprimento da lei e do direito é a maior prioridade para a nossa empresa. Cada trabalhador tem a obrigação de observar os regulamentos legais da ordem jurídica em cujo âmbito atua, ou seja, no caso de atividades além-fronteiras, também sempre os do respetivo país estrangeiro. Cada trabalhador é responsável pessoalmente pelo cumprimento das leis na sua área de trabalho. É estritamente proibido levar terceiros a cometer atos ilegais ou colaborar conscientemente nesses atos. Um comportamento contrário provoca – independentemente de sanções legais previstas – consequências disciplinares.

Recursos conflituosos

Recursos conflituosos são recursos que sejam produzidos ou extraídos em regiões de conflito. A produção ou a extração destas matérias-primas é realizada ilegalmente e fora do controlo estatal, por exemplo por rebeldes ou milícias. Para a obtenção são frequentemente aceites violações sistemáticas dos direitos humanos e do direito internacional, assim como uma exploração exaustiva dos recursos naturais.

A gama de produtos do *GrupoSCHERDEL* deve permanecer livre de recursos conflituosos. Para atingir este objetivo, colaboramos estreitamente com os nossos fornecedores.

Indústria do armamento

Os nossos produtos são principalmente produtos metálicos para setores diferentes. Embora reconheçamos o direito de governos democráticos, no sentido de protegerem os seus cidadãos e garantirem a segurança interna, excluimos por princípio o fabrico de produtos com os quais seja exclusivamente fornecida a indústria do armamento.

2. Comportamento perante os trabalhadores

O local de trabalho de cada trabalhador deve ser seguro devido aos seus desempenhos. Nós vamos aproveitar todas as possibilidades que temos disponíveis para garantir a segurança destes locais de trabalho. O desempenho individual de cada trabalhador deve ser reconhecido para o ajudar a identificar-se com o seu trabalho, assim como a alcançar autoconfiança e satisfação pessoal. Nós queremos promover a iniciativa, a criatividade e a responsabilidade própria dos nossos trabalhadores, dando a cada um deles um grande espaço de manobra para alcançar os objetivos claramente definidos. Nós damos um valor especial a uma intervenção de cada trabalhador correspondente à sua qualificação, assim como à sua formação profissional e formação contínua ideal. Nós esperamos dos nossos trabalhadores que estejam dispostos ao desempenho, à adaptação a condições empresariais necessárias e à formação profissional e contínua.

Direitos humanos

Nós respeitamos e promovemos os direitos humanos. Em conjunto com a comunidade internacional, a SCHERDEL reconhece que determinados direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universalmente válidos, com base em leis e procedimentos reconhecidos internacionalmente, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) das Nações Unidas, assim como os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Pacto Global das Nações Unidas (Global Compact).

Idade mínima para emprego

O trabalho infantil é proibido. A idade mínima para o emprego é observada nos termos dos regulamentos estatais.

Trabalho forçado

O GrupoSCHERDEL recusa qualquer tipo de trabalho forçado e obrigatório, incluindo servidão por dívidas ou trabalho prisional involuntário.

Igualdade de oportunidades

No GrupoSCHERDEL reflete-se a diversidade da sociedade, das línguas, das culturas e dos estilos de vida. Nós respeitamos e promovemos esta diversidade, porque ela é uma garantia da proximidade à sociedade e ao cliente, assim como de novas ideias. Nós não toleramos qualquer discriminação de pessoas, em particular devido à sua proveniência, religião, orientação sexual, nacionalidade, origem, atividade política ou sindical ou devido a idade, sexo ou deficiência.

Os trabalhadores são escolhidos, recrutados e promovidos sempre com base na sua qualificação e nas suas capacidades.

Liberdade de associação

O direito fundamental, de todos os trabalhadores, de formar e aderir a sindicatos e representações de trabalhadores é reconhecido. Nos sítios onde este direito esteja limitado por leis locais, devem ser fomentadas possibilidades alternativas, conformes à lei, de representação de trabalhadores.

A nossa união é caracterizada por uma estima recíproca. O nosso comportamento é de parceria e nós proporcionamos um ambiente de trabalho positivo.

Horários de trabalho

Os horários de trabalho dos nossos trabalhadores correspondem, no mínimo, às respetivas especificações nacionais legais e às normas mínimas dos respetivos setores económicos nacionais.

Remuneração e contribuições

As remunerações e contribuições, que são pagas por uma semana de trabalho normal, correspondem pelo menos ao mínimo garantido e legalmente em vigor. Caso não existam regulamentos legais ou de convenções coletivas, orientamo-nos pelas remunerações e contribuições locais habituais dentro dos acordos sociais e específicas ao setor, que assegurem aos trabalhadores e às suas famílias um nível de vida adequado.

Proteção de dados

Regras de confidencialidade e acordos de confidencialidade protegem os dados relativos a colaboradores, fornecedores, clientes e cadeias de fornecimento. Nós só recolhemos, tratamos e usamos dados pessoais, bem como dados externos, no âmbito do que é permitido pelas leis e diretivas empresariais pertinentes e do que é necessário para a relação comercial.

Documentos que contenham dados pessoais e sensíveis sobre trabalhadores e parceiros são tratados confidencialmente, guardados cuidadosamente e só são divulgados a pessoas autorizadas.

3. Comportamento perante o mercado

O nosso critério é o mercado e as suas exigências. A nossa ampla gama de produtos e a nossa presença global completam a nossa exigência como especialista e solucionador de problemas. Nós queremos convencer com qualidade e serviço. Só assim podemos ganhar e preservar a confiança dos nossos clientes. Para os parceiros de cada empresa associada ao *GrupoSCHERDEL* tem de ser claro que lidam com uma só empresa, para cujas áreas diferentes são válidos os mesmos critérios e princípios. O cliente tem de saber que as suas necessidades são entendidas e que fazemos tudo por encontrar soluções eficientes para os seus problemas. Como parceiro de confiança, comprometemo-nos perante os nossos clientes, fornecedores e concorrentes a atuar lealmente, em conformidade com as práticas usuais do comércio.

Convites e presentes

Só é permitido aceitar convites adequados e conformes às práticas comerciais usuais reconhecidas. Estes têm de ser apresentados voluntariamente e não na expectativa de uma contrapartida.

O mesmo também se aplica à aceitação ou oferta de presentes e outros donativos ou benefícios de qualquer tipo.

Corrupção e suborno

O *GrupoSCHERDEL* opõe-se explicitamente à corrupção e a práticas comerciais desleais. Benefícios que possam prejudicar a capacidade de tomar decisões comerciais objetivas e justas, ou que só sejam adequados para aparentar isso, não são oferecidos nem aceites por nós nem por terceiros encarregados por nós.

Comportamento perante funcionários públicos

Donativos materiais e imateriais de qualquer tipo a funcionários ou encarregados de instituições estatais ou aos seus familiares são rigorosamente proibidos.

Consultores / Agentes / Mediadores

Remunerações de consultores, agentes e mediadores têm de ser adequadamente proporcionais aos serviços prestados e não podem servir para conceder vantagens indevidas a parceiros comerciais.

Direito da concorrência e antitrust

Nós cumprimos as regras de concorrência leal e não celebramos acordos para influenciar os preços e as condições ou para limitar de outro modo a concorrência leal com processos indevidos.

Doações / Patrocínio

O *GrupoSCHERDEL* presta apoio a política, educação e ciência, assim como desporto, arte e cultura. A concessão de uma doação tem de ser sempre transparente e tem de estar documentada. Doações só podem ser realizadas voluntariamente e sem expectativa de uma contrapartida. Medidas de patrocínio não podem servir um fomento oculto de interesses.

Sobre donativos de qualquer tipo a partidos políticos e representantes dos mesmos, assim como a titulares de mandatos e candidatos a cargos políticos, decide exclusivamente a gerência do *GrupoSCHERDEL* ou, no estrangeiro, as direções das fábricas. Para a concessão de doações deste tipo é preciso observar o princípio da atuação sem interesses próprios e diferenciar claramente de um patrocínio.

Cadeia de fornecimento

Nós encorajamos os nossos parceiros a introduzir princípios éticos comparáveis, com base em valores acordados internacionalmente, e esperamos que eles cumpram as leis, diretivas e normas em vigor na sua atividade comercial, evitem conflitos de interesses, observem os nossos valores patrimoniais e respeitem os costumes, as tradições e os valores societários dos países e dos grupos culturais nos quais atuamos.

Branqueamento de capitais

O *GrupoSCHERDEL* toma todas as medidas necessárias para impedir branqueamento de capitais no seu âmbito de influência.

Conflitos de interesses

São evitados interesses comerciais, financeiros ou de outra natureza, diretos ou indiretos, ou relações de trabalhadores que estejam em conflito com os interesses da SCHERDEL ou prejudiquem a sua lealdade.

Propriedade intelectual

Entre outros aspetos, o nosso sucesso baseia-se na nossa propriedade intelectual, o nosso know-how. Informações sobre o negócio apenas são entregues a terceiros mediante uma obrigação de confidencialidade. Nós respeitamos a propriedade intelectual de terceiros, tal como esperamos que estes respeitem a nossa. Informações sobre o mercado são recolhidas sob o cumprimento da diligência corrente no setor e dos regulamentos anti-trust.

Componentes falsificados

Se houver produtos não rastreáveis na cadeia de fornecimento ou se tivermos conhecimento de componentes falsificados que estejam em circulação, tomaremos passos adequados para proteger os nossos parceiros e o mercado.

Controlos de exportação/importação e sanções económicas

Importações, exportações e reexportações são realizadas sob o cumprimento de todas as disposições comerciais em vigor, bem como de regulamentos sobre embargos, boicotes e outras sanções económicas.

4. A nossa política HSE

Política de segurança, saúde e ambiente do GrupoSCHERDEL

[Por motivos relacionados com uma leitura mais fácil, de seguida prescinde-se da utilização simultânea das formas linguísticas do feminino, masculino e diverso, sendo utilizado o masculino genérico. Todas as designações pessoais se referem expressamente e sem reservas de igual modo a todos os géneros. A forma linguística abreviada tem apenas motivos editoriais e não implica qualquer avaliação.]

Os nossos seis objetivos empresariais são **ENTUSIASMO DOS CLIENTES, SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES, EXPANSÃO DO MERCADO, SUCESSO EM INOVAÇÕES, SUSTENTABILIDADE e REMUNERAÇÃO DE CAPITAL.**

Esta política é um elemento importante da “Diretiva sobre sustentabilidade” que descreve o fundamento para um desenvolvimento sustentável de todas as unidades organizacionais do GrupoSCHERDEL.

Nós temos consciência da nossa responsabilidade ecológica e social. Além disso, sustentamos uma gestão Health, Safety and Environment (HSE) ativa, na qual todos os membros da empresa participam.

Os compromissos seguintes constituem o quadro para a determinação dos nossos objetivos HSE:

1. Nós comprometemo-nos pela melhoria contínua do nosso sistema de gestão HSE e do nosso desempenho HSE.
2. Nós comprometemo-nos pela disponibilização dos recursos e das informações necessários, que são precisos para alcançar os nossos objetivos HSE.
3. Os nossos processos de produção são continuamente desenvolvidos. Adicionalmente, a utilização de energia, o consumo de água, a utilização de matérias-primas, a utilização de produtos químicos, as emissões e as quantidades de resíduos são continuamente calculados e avaliados, com o objetivo de evitar, reduzir ou controlar a formação, emissão ou libertação de qualquer tipo de substância ou resíduo poluente, para diminuir impactos negativos no ambiente.
4. Na aquisição de produtos e serviços, assim como na conceção de processos, instalações, etc., privilegiamos variantes energéticas eficientes e damos importância ao cumprimento das nossas normas ambientais em toda a cadeia de fornecimento e no ciclo de vida completo.
5. Nós comprometemo-nos a, também no âmbito da prevenção de situações de emergência, eliminar perigos através da proteção preventiva contra incêndios, da disponibilização de equipamento de proteção individual, da garantia da segurança de máquinas e do manuseamento seguro de produtos químicos. Nós trabalhamos constantemente para reduzir riscos no processo de trabalho, com o objetivo de evitar lesões e problemas de saúde relacionados com o trabalho. Com isso queremos preservar a segurança e a saúde dos nossos colaboradores.
6. Nós comprometemo-nos a proporcionar condições de trabalho seguras, sadias e ergonómicas. Para isso, comprometemo-nos a consultar e envolver os colaboradores e os seus representantes.
7. Nós comprometemo-nos a assegurar o cumprimento das obrigações legais relevantes e de outros requisitos através de controlos regulares.
8. Nós colaboramos, com confiança e abertura, com os nossos clientes e fornecedores, com as autoridades e com o público em questões de HSE.
9. No que diz respeito aos nossos fornecedores, vamos empenhar-nos pelo cumprimento das nossas normas.
10. Na nossa empresa, a proteção do ambiente, a eficiência energética e a segurança no trabalho são uma tarefa de cada um dos colaboradores. Os colaboradores de todas as áreas de competência do grupo empresarial são integrados nas atividades correspondentes e incentivados a melhorar o desempenho HSE.

A direção da empresa controla em intervalos regulares o cumprimento desta política e a funcionalidade do sistema de gestão HSE, assim como o cumprimento dos nossos objetivos HSE.

5. Compromisso de cumprimento

Os diretores das unidades correspondentes são responsáveis pelo cumprimento das especificações. Todos os trabalhadores do *GrupoSCHERDEL* têm a obrigação de comunicar violações graves de leis e diretivas internas no âmbito do sistema de informação existente. Terceiros também são orientados a relatar incidentes graves (denúncias).

Relatórios e informações podem ajudar a identificar atempadamente violações e a evitar danos para a empresa, os colaboradores e os parceiros.

Caso um caso não possa ser tratado pelo superior nem pela representação de trabalhadores, existe a possibilidade de o comunicar por e-mail, interna ou externamente, ao provedor do *GrupoSCHERDEL*. O remetente de um e-mail desta natureza é automaticamente anonimizado e, por isso, também não é visível para o provedor, a não ser que o seu nome seja indicado no texto do e-mail. Assim o fornecedor de informações pode conservar o seu anonimato. Por outro lado, isso é desvantajoso para o esclarecimento de uma exposição factual ou a resposta ao fornecedor de informações.

Dentro de poucos dias será eventualmente enviada uma confirmação de receção e combinado o restante procedimento relativamente à confidencialidade ou à divulgação da informação. Caso não haja motivos graves que se oponham a isso, a pessoa acusada ou o grupo de pessoas acusadas será informado imediatamente sobre a exposição factual.

Atos que sejam praticados contra trabalhadores que comuniquem essas violações não são tolerados. Os funcionários e pessoas que fornecem informações estão protegidos contra as desvantagens resultantes (proteção contra retaliação). Os relatórios de violações são processados de acordo com princípios básicos firmemente definidos.

No interesse dos nossos colaboradores e parceiros íntegros, a pessoa que cometa uma violação terá de contar com consequências no âmbito disciplinar e do direito de trabalho. Violações também podem levar a consequências no âmbito do direito penal e da responsabilidade.

O provedor do *GrupoSCHERDEL* é Thilo von Glass, diretor do departamento Controlling. <mailto:ombudsman@scherdel.com>

Órgão da direção

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

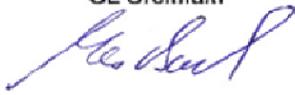
Holger Jarsch	Alexander Kapsch	Olaf Korf	Thomas Regnet
------------------	---------------------	--------------	------------------

TopTeam

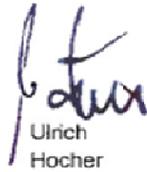
Karsten Barth	Marco Bauer	Thilo von Glass	Matthias Herold	Heinz Kreuzer
------------------	----------------	--------------------	--------------------	------------------

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

GL Gremium



Marcus
Bach



Ulrich
Hocher



Christian
Schiener



Maximilian
von Waldenfels



Holger
Jarsch



Alexander
Kapfeth



Olaf
Korf



Thomas
Regnet

TopTeam



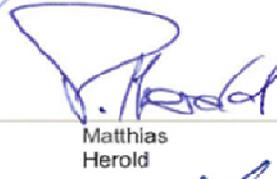
Karsten
Barth



Marco
Bauer



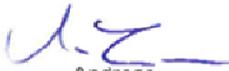
Thilo
von Glass



Matthias
Herold



Heinz
Kreuzer



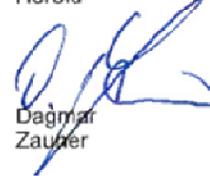
Andreas
Leutheußer



Stefan
Roth



Wolf-Thilo
Zaumseil



Dagmar
Zauer