

## Directriz sobre sostenibilidad



válido para  
todos los emplazamientos (plantas y centros de administración)

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

<b>1. PRINCIPIOS GENERALES</b> .....	4
CUMPLIMIENTO DE LA LEY.....	4
MATERIAS PRIMAS DE ZONAS DE CONFLICTO .....	4
INDUSTRIA ARMAMENTÍSTICA.....	4
<b>2. COMPORTAMIENTO FRENTE A LOS EMPLEADOS</b> .....	4
DERECHOS HUMANOS .....	4
EDAD MÍNIMA DE EMPLEO .....	5
TRABAJO FORZOSO.....	5
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	5
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.....	5
JORNADA LABORAL .....	5
REMUNERACIÓN Y OTRAS COMPENSACIONES .....	5
POLÍTICA DE PRIVACIDAD .....	5
<b>3. COMPORTAMIENTO FRENTE AL MERCADO</b> .....	6
INVITACIONES Y REGALOS.....	6
CORRUPCIÓN Y SOBORNOS .....	6
COMPORTAMIENTO FRENTE A LAS AUTORIDADES .....	6
ASESORES / AGENTES / MEDIADORES .....	6
DERECHO DE COMPETENCIA Y ANTIMONOPOLIO.....	6
DONACIONES / PATROCINIOS .....	6
CADENA DE SUMINISTRO.....	7
BLANQUEO DE DINERO .....	7
CONFLICTOS DE INTERESES.....	7
PROPIEDAD INTELECTUAL .....	7
PIEZAS FALSIFICADAS.....	7
CONTROLES DE EXPORTACIÓN/IMPORTACIÓN Y SANCIONES ECONÓMICAS.....	7
<b>4. NUESTRA POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD</b> .....	8
<b>5. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO</b> .....	9

[Por razones de mejor legibilidad, en lo sucesivo se prescinde del uso simultáneo de las formas lingüísticas femenino, masculino y diverso y se utiliza el masculino genérico. Todas las designaciones personales se aplican expresamente y sin restricciones a todos los géneros. La forma lingüística abreviada tiene únicamente razones editoriales y no implica ninguna valoración].

## Prólogo

**“Está en manos de la humanidad hacer que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”**  
(Informe Brundtland, 1987)

Desde que fuera fundada en 1889 por Sigmund Scherdel en Marktredwitz como “fábrica de cuerdas de piano”, con el tiempo nuestra empresa familiar se ha convertido en una empresa líder en el mundo de alto crecimiento.

La flexibilidad y de la competencia técnica de todos los emplazamientos son tan importantes para nosotros como una proporción equilibrada entre responsabilidad propia y las sinergias del grupo empresarial.

El desarrollo continuo de la empresa debe llevarse a cabo en el marco de nuestras posibilidades de personal y financieras, así como en base a los productos y mercados que ya conocemos, tanto en territorio nacional como en el extranjero. Queremos generar beneficios suficientes para poder garantizar el crecimiento de la compañía y alcanzar nuestros objetivos. Queremos estar entre los principales proveedores en los mercados a los que tenemos acceso actuando como líderes tecnológicos y fabricantes competitivos. Damos gran importancia a la creatividad y a la innovación. Tenemos intención de hacer uso de las nuevas tecnologías de forma permanente, ya que éstas representan una gran oportunidad de crecimiento y racionalización.

Tenemos la responsabilidad de garantizar a nuestros empleados un entorno seguro para el futuro. El crecimiento y la estabilidad del puesto de trabajo son factores de éxito importantes para el *Grupo SCHERDEL*. Nuestra actividad empresarial está, por lo tanto, comprometida con la sostenibilidad.

Sin embargo, el desarrollo sostenible solo puede tener lugar aplicando a la vez medidas medioambientales, económicas y sociales. Solo así podemos garantizar y mejorar la eficiencia ecológica, económica y social de la compañía.

Así pues, esta directriz representa la base para el desarrollo sostenible de todas las unidades organizacionales del *Grupo SCHERDEL*. Es proporcionada a todos los empleados como guía con el objetivo de destacar todos los estándares básicos que el *Grupo SCHERDEL* desea respetar.

Juntos nos enfrentamos al reto de dejar a nuestros hijos, nietos y futuras generaciones un sistema ecológico, social y económico intacto.

Marktredwitz, 2023-03-07

---



---

La dirección

# 1. Principios generales

## Cumplimiento de la ley

Para nuestra empresa, la observancia de la ley y del derecho es la mayor prioridad. Todos los trabajadores están obligados a respetar las disposiciones legales de aquellas ordenaciones jurídicas en las que operan, es decir, que también deber cumplir con aquellas que resulten de aplicación en el extranjero en relación a las actividades que realizan. Cada trabajador es personalmente responsable de cumplir con las leyes vigentes en su área de trabajo. Está estrictamente prohibido ordenar a alguien actuar en contra de la ley o a participar conscientemente en tales acciones. Independientemente de las sanciones previstas por la ley, cualquier comportamiento anormal conllevará la aplicación de medidas disciplinarias.

## Materias primas de zonas de conflicto

Las materias primas de zonas de conflicto hacen referencia a aquellas materias primas que se cultivan o extraen en regiones conflictivas. La elaboración o extracción de estas materias se realiza ilegalmente, ya sea a través de rebeldes o milicias, y no está sujeta a ningún control gubernamental. Para obtenerlas, a menudo se toleran sistemáticamente violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional, así como la explotación abusiva de los recursos naturales.

La gama de productos del *Grupo SCHERDEL* no debe incluir ningún tipo de materia prima de zonas de conflicto. Para lograrlo, apostamos por una colaboración estrecha con nuestros proveedores.

## Industria armamentística

Nuestra empresa fabrica principalmente productos metalúrgicos para diferentes industrias. A pesar de que respetamos el derecho de regiones democráticas de proteger a sus ciudadanos y de garantizar la seguridad nacional, por principio descartamos la fabricación de productos destinados exclusivamente a la industria armamentística.

# 2. Comportamiento frente a los empleados

A cambio de sus servicios, el puesto de trabajo de cada empleado debe estar garantizado. Hacemos todo cuanto está en nuestras manos por garantizar la estabilidad de todos los puestos de trabajo. Debemos reconocer el trabajo individual de cada trabajador para así ayudarle a sentirse identificado con su puesto e incrementar su autoestima y satisfacción personal. Fomentamos la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad propia de nuestros empleados concediéndoles un amplio margen de decisión para que puedan alcanzar sus metas. Otorgamos especial importancia a las tareas que desempeña cada empleado según sus cualificaciones así como a una educación y formación continua de calidad. En nuestros trabajadores valoramos sus ganas de trabajar, de adaptarse a todas circunstancias empresariales y de formarse constantemente.

## Derechos humanos

Respetamos y defendemos los derechos humanos. En colaboración con la comunidad internacional, SCHERDEL reconoce que determinados derechos humanos deben considerarse básicos y universalmente válidos en base a las leyes y procesos reconocidos internacionalmente, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas, los principios de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y el Pacto Global de las Naciones Unidas (Global Compact).

## Edad mínima de empleo

El trabajo infantil está prohibido. Respetamos la edad mínima para empezar a trabajar tal como estipulan las normas gubernamentales.

## Trabajo forzoso

El *Grupo* SCHERDEL condena cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el peonaje por deudas o el trabajo no voluntario de presos.

## Igualdad de oportunidades

En el *Grupo* SCHERDEL se refleja la diversidad de la sociedad, con sus idiomas, culturas y estilos de vida diferentes. Nosotros respetamos y promovemos esta diversidad, puesto que con ella se garantiza la proximidad a la sociedad y a los clientes así como las nuevas ideas. No toleramos la discriminación de empleados o candidatos, especialmente por razón de procedencia, religión, orientación sexual, nacionalidad, origen, actividad política o sindical, edad, sexo o discapacidad.

Seleccionamos, contratamos e incentivamos a los empleados exclusivamente en base a sus cualificaciones y capacidades.

## Libertad de asociación

SCHERDEL reconoce el derecho básico de todos los empleados de formar sindicatos y representaciones de trabajadores así como de adherirse a ellos. En aquellos sitios donde dicho derecho se vea limitado por las leyes regionales, deberán buscarse alternativas legales a la representación de los trabajadores.

Nuestra coexistencia se caracteriza por el respeto mutuo. Actuamos con compañerismo y promovemos un buen ambiente de trabajo.

## Jornada laboral

Las horas de trabajo de nuestros empleados cumplen como mínimo con los requisitos legales nacionales, es decir, con los criterios mínimos de los sectores económicos nacionales correspondientes.

## Remuneración y otras compensaciones

La remuneración y otras compensaciones que se pagan por una semana de trabajo normal cumplen por lo menos con el mínimo válido garantizado por la ley. En caso de no haberse establecido normativas legales o convenios colectivos de ningún tipo, nos regimos por aquellas remuneraciones y compensaciones locales específicas del sector que garanticen un nivel de vida justo a los empleados y a sus familias.

## Política de privacidad

Las normas de confidencialidad y los acuerdos de no divulgación protegen los datos relativos a empleados, proveedores, clientes y cadenas de suministro. Recogemos, procesamos y utilizamos datos de carácter personal, así como datos externos, solamente en la medida que así lo permiten las leyes aplicables y las políticas empresariales y cuando la relación comercial así lo requiere.

Los documentos que contienen datos personales sensibles sobre los trabajadores y socios comerciales son tratados confidencialmente, guardados cuidadosamente y únicamente revelados a personas que cuenten con la autorización correspondiente.

### 3. Comportamiento frente al mercado

Nuestro punto de referencia son el mercado y sus exigencias. Nuestro amplio catálogo de productos y nuestra presencia global complementan nuestro papel como especialista y empresa que soluciona problemas. Queremos convencer a nuestros clientes ofreciendo un servicio de calidad. Solo así podemos ganarnos y mantener su confianza. Los socios de las empresas que conforman el *Grupo SCHERDEL* tienen que tener claro que están colaborando con una sola compañía, en cuyas diferentes áreas se aplican las mismas normas y los mismos principios. El cliente tiene que saber que comprendemos sus necesidades y que hacemos todo lo posible por encontrar soluciones eficientes a sus problemas. Nos comprometemos a tratar a nuestros clientes, proveedores y competidores justa y formalmente y en base a una buena ética comercial.

#### Invitaciones y regalos

Solo pueden aceptarse invitaciones que resulten apropiadas según las prácticas empresariales generalmente aceptadas. Dichas invitaciones deben ser voluntarias y darse sin esperar nada a cambio. Lo mismo vale a la hora de aceptar o dar regalos, donaciones o privilegios de cualquier tipo.

#### Corrupción y sobornos

El *Grupo SCHERDEL* se opone expresamente a cualquier forma de corrupción o prácticas empresariales desleales. Nosotros, al igual que los terceros contratados por nosotros, no concedemos o aceptamos incentivos o ventajas que puedan influir o aparenten influir sobre la capacidad de toma de decisiones justas y objetivas.

#### Comportamiento frente a las autoridades

Las donaciones materiales e inmateriales de cualquier naturaleza a empleados o representantes de instituciones gubernamentales o a sus familiares están absolutamente prohibidas.

#### Asesores / Agentes / Mediadores

Las remuneraciones que se pagan a los asesores, agentes y mediadores deben ir en proporción a los servicios prestados por los mismos y no tener por objetivo favorecer a los socios comerciales de forma impropia.

#### Derecho de competencia y antimonopolio

Respetamos las normas de la competencia leal y no hacemos pactos que puedan influir sobre el precio o las condiciones, ni tampoco, que de una forma u otra, puedan limitar la competencia de manera ilegal.

#### Donaciones / Patrocinios

El *Grupo SCHERDEL* apoya la política, la formación y la ciencia, así como el deporte, el arte y la cultura. Las donaciones que se conceden deben ser siempre transparentes y ser documentadas. Las donaciones solo deben realizarse de forma voluntaria y sin esperar contraprestación alguna a cambio. Las medidas de patrocinio no pueden en ningún caso tener intereses ocultos.

La dirección del *Grupo SCHERDEL* o los gerentes de las plantas ubicadas en el extranjero son los únicos que pueden tomar decisiones sobre las donaciones que se conceden a partidos políticos, a sus representantes así como a mandatarios y candidatos a cargos políticos. Las donaciones de este tipo deben otorgarse de forma desinteresada y diferenciarse claramente de los patrocinios.

## **Cadena de suministro**

Animamos a nuestros socios comerciales a implementar los mismos principios éticos en base a los valores internacionales acordados. Esperamos de ellos que, al desempeñar su actividad empresarial, cumplan con las leyes, directivas y estándares vigentes, que eviten cualquier tipo de conflicto de intereses, que cuiden de nuestros activos y que respeten las costumbres, tradiciones y valores sociales de los países y culturas en las que operan.

## **Blanqueo de dinero**

El *Grupo* SCHERDEL hace todo lo posible por impedir el blanqueo de dinero dentro de su ámbito de influencia.

## **Conflictos de intereses**

Se evitan los intereses o relaciones comerciales, financieras o de otro tipo, directas o indirectas, de los empleados que entren en conflicto con los intereses de SCHERDEL o que afecten a su lealtad.

## **Propiedad intelectual**

Nuestro éxito se basa, entre otras cosas, en nuestra propiedad intelectual, nuestro *know-how*. Solamente divulgamos la información comercial a terceros a cambio de un compromiso de confidencialidad. Respetamos la propiedad intelectual de terceros, al igual que esperamos que ellos respeten la nuestra. Recopilamos la información sobre el mercado de acuerdo con las normas de diligencia del sector y la normativa antimonopolio.

## **Piezas falsificadas**

Si los productos no son rastreables dentro de la cadena de suministro, o si tenemos conocimiento de que hay piezas falsificadas en circulación, tomaremos las medidas adecuadas para proteger a nuestros socios comerciales y al mercado.

## **Controles de exportación/importación y sanciones económicas**

Las importaciones, exportaciones y reexportaciones se efectúan sujeto a todas las normativas comerciales en vigor, así como directrices en materia de embargos, boicots y otras sanciones económicas aplicables.

## 4. Nuestra política HSE

### *Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Grupo SCHERDEL*

[Por razones de mejor legibilidad, en lo sucesivo se prescinde del uso simultáneo de las formas lingüísticas femenino, masculino y diverso y se utiliza el masculino genérico. Todas las designaciones personales se aplican expresamente y sin restricciones a todos los géneros. La forma lingüística abreviada tiene únicamente razones editoriales y no implica ninguna valoración].

Los seis objetivos de nuestra empresa son **ENTUSIASMAR A LOS CLIENTES, SATISFACER A NUESTROS EMPLEADOS, EXPANDIR EL MERCADO, INNOVAR CON ÉXITO, SER SOSTENIBLES y OBTENER UN BUEN RENDIMIENTO DEL CAPITAL.**

La presente política es una parte importante de la “Directriz sobre Sostenibilidad”, la cual describe el fundamento para un desarrollo sostenible de todas las unidades organizativas del *Grupo SCHERDEL*.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad frente al medio ambiente y la sociedad. Para ello mantenemos una gestión activa de la salud, la seguridad y del medio ambiente (HSE), en la que todos los empleados de la empresa participan. Las siguientes obligaciones ofrecen el marco necesario para determinar nuestros objetivos de HSE:

1. Nos comprometemos a mejorar continuamente nuestro sistema de gestión HSE así como nuestro rendimiento en materia de HSE.
2. Nos comprometemos a proporcionar los recursos y los datos necesarios para poder alcanzar nuestros objetivos de HSE.
3. Desarrollamos constantemente nuestros procesos de producción. Asimismo, determinamos y evaluamos permanentemente el consumo de energía, agua, materias primas y sustancias químicas, así como las emisiones y el volumen de residuos con el objetivo evitar, reducir o controlar la generación, emisión o liberación de cualquier tipo de sustancia contaminante o residuo con el objetivo de minimizar el impacto medioambiental.
4. A la hora de seleccionar productos o servicios así como de planificar procesos, instalaciones, etc., preferimos las alternativas de bajo consumo y damos importancia al cumplimiento de nuestro estándar medioambiental tanto en toda la cadena de suministro como en todo el ciclo de vida.
5. Nos comprometemos a eliminar los riesgos, también en el marco de la planificación de contingencias, mediante la protección preventiva contra incendios, el suministro de equipos de protección personal, la garantía de la seguridad de las máquinas, la protección de edificios, eventos y personas, así como la manipulación segura de los productos químicos. Trabajamos constantemente para reducir los riesgos en el proceso de trabajo con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales. Con ello pretendemos mantener la seguridad y la salud de nuestros empleados.
6. Nos comprometemos a ofrecer unas condiciones laborales seguras, saludables y ergonómicas. Para ello, nos comprometemos a consultar e involucrar con los trabajadores y sus representantes.
7. Nos comprometemos a cumplir con las obligaciones legales pertinentes así como a garantizar otros requisitos mediante procesos de control periódicos.
8. Colaboramos abiertamente y con buena fe con nuestros clientes, proveedores, las autoridades y el público en general en cuestiones de HSE. Respetamos los derechos sobre la tierra, los bosques y el agua de la población local y rechazamos los desalojos forzados.
9. Nos esforzamos para que nuestros proveedores también cumplan con nuestros estándares.
10. La protección medioambiental, la eficiencia energética y la seguridad en el trabajo es tarea de todos y cada uno de nuestros empleados. Empleados de todas las áreas de responsabilidad de nuestro grupo empresarial se implican en las actividades correspondientes y se les anima a mejorar su rendimiento en materia de HSE.

La dirección evalúa periódicamente la observancia de la presente política, la adecuación del sistema de gestión de HSE así como el cumplimiento de nuestros objetivos de HSE.



## 5. Obligación de cumplimiento

Los gerentes de cada sección son los responsables de asegurar el cumplimiento de las normas. Todos los empleados del *Grupo SCHERDEL* deben informar sobre infracciones graves de la ley y de los reglamentos internos mediante el sistema de comunicación actual. También se instruye a terceros para que denuncien incidentes graves (denuncia de irregularidades).

Informar sobre infracciones puede ayudar a detectarlas con antelación y evitar que la empresa, los empleados y los socios se vean perjudicados por ello.

En el caso de que el superior o representante de los trabajadores no puedan tratar este tipo de situaciones, existe la posibilidad de informar de ello interna o externamente al ombudsman del *Grupo SCHERDEL* a través del sistema de notificación en línea de la página [www.scherdel.com](http://www.scherdel.com). El remitente del correo electrónico permanece automáticamente en anonimato, por lo que tampoco se revela al ombudsman, excepto cuando su nombre aparezca en el cuerpo del correo. De este modo, el informador puede preservar su anonimidad. Sin embargo, ello puede suponer un inconveniente a la hora de esclarecer un asunto y responder al informador.

Pocos días después se manda un acuse de recibo y se determina el procedimiento a seguir en cuanto a la confidencialidad y difusión de la información. Siempre que no existan razones agravantes que indiquen lo contrario, también se informará de forma inmediata a la persona afectada o al círculo de personas afectadas.

No aceptamos comportamientos que perjudiquen a aquellos empleados que hayan informado sobre dichas infracciones. Los empleados y las personas que proporcionan información están protegidos contra las desventajas resultantes (protección contra represalias). Los informes sobre violaciones se procesan de acuerdo con principios básicos firmemente definidos.

Para el bien de nuestros empleados y socios íntegros, el infractor deberá hacer frente a acciones disciplinarias así como también a sanciones penales y de responsabilidad.

