



INFORME

RESPONSABILIDAD SOCIOAMBIENTAL





 **SCHMERSAL**

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y CON EL PLANETA

Es con gran satisfacción que compartimos nuestras acciones, resultados y compromisos relacionados con el medio ambiente, la sociedad y la ética en los negocios. En esta 9.ª edición del informe, destacamos no solo la evolución a lo largo del tiempo, sino también avances relevantes en nuestra estrategia de ESG, especialmente en el fortalecimiento de la agenda de sostenibilidad.

A lo largo de esta trayectoria, consolidamos importantes hitos, como la conclusión del inventario de emisiones de alcance 3 y la compensación de la categoría de trayecto casa-trabajo, ampliando significativamente el alcance de nuestra gestión climática. Este avance refleja nuestro compromiso de ir más allá de las operaciones directas, expandiendo nuestra actuación a toda la cadena de valor.

Como parte de este movimiento, intensificamos la participación con nuestros proveedores por medio de la evaluación de su grado de madurez en ESG y de la construcción conjunta de acciones concretas orientadas a la evolución continua en estos pilares. De esta forma, buscamos ampliar el impacto positivo generado, promoviendo una actuación más integrada y colaborativa, capaz de influir en toda la cadena productiva.

Reforzando nuestro compromiso con prácticas alineadas con las mejores referencias globales, nos adherimos a iniciativas como el Science Based Targets initiative (SBTi) y el movimiento Ambición Net Zero, fortaleciendo nuestra orientación hacia metas climáticas consistentes y de largo plazo.

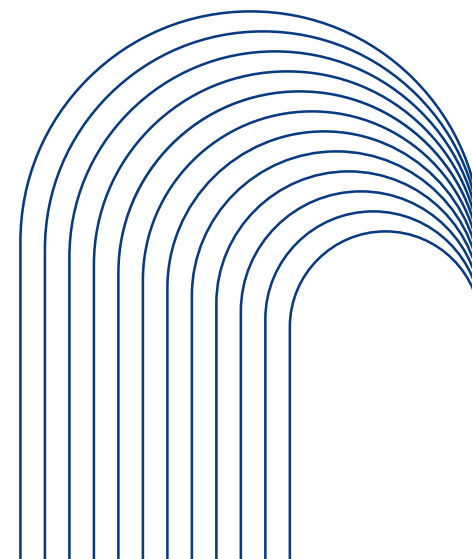
Más que promover seguridad para personas, máquinas y equipos, seguimos comprometidos con la seguridad de la sociedad y del planeta, direccionando nuestras acciones con base en tres pilares fundamentales: social, ético y ambiental. Este direccionamiento está conectado al propósito de Schmersal de contribuir a un futuro más seguro.

Creemos que el ejemplo transforma. Por eso, incentivamos a cada persona impactada por nuestras iniciativas a actuar como agente multiplicador de estas prácticas. Nuestros valores orientan la conducta de los colaboradores en todas nuestras unidades, fortaleciendo la participación colectiva y la consistencia de nuestras acciones.

Con 80 años de experiencia, seguimos evolucionando con responsabilidad, guiados por el compromiso de generar un impacto positivo y construir un futuro cada vez más seguro y sostenible.

Esperamos que esta lectura permita al lector conocer, de forma clara, la contribución que buscamos realizar todos los días.

Por Rogério Baldauf | Director Superintendente



Rogério Baldauf
Director Superintendente

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIOAMBIENTAL 2025

CONOZCA A SCHMERSAL _____	06
▪ MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PROPÓSITO _____	08
ESG _____	11

12

PILAR ÉTICA/MORAL

INTEGRUS _____	14
▪ ESTRUCTURA DEL PROGRAMA _____	15
▪ CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNO _____	16
▪ CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR _____	16
▪ GESTIÓN DE RIESGOS _____	17
ETHOS – PACTO EMPRESARIAL _____	18
▪ INDICADORES ETHOS PARA NEGOCIOS SOSTENIBLES Y RESPONSABLES _____	19
PROYECTO NA MORAL _____	20

22

PILAR SOSTENIBILIDAD

COMITÉ DE REGENERACIÓN _____	24
REGENERAR 2030 _____	25
KAIZEN SOSTENIBLE _____	26
INVENTARIO GEI - GASES DE EFECTO INVERNADERO _____	28
PROJETO OXIGÊNIO: CARBONO NEUTRO _____	30
MOVIMIENTO AMBICIÓN NET ZERO _____	32
SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE _____	33
COMBUSTIBLE VERDE _____	34
AUTOMÓVILES ALQUILADOS _____	35
ISO 14001 _____	36
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA _____	37
CONSUMO DE AGUA _____	38
OCURRENCIAS AMBIENTALES _____	38
ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE _____	39
CERTIFICACIÓN EDIFICIO LEED _____	40
BOSQUE DA AMIZADE _____	42
GESTIÓN DE RESIDUOS _____	44
▪ POLÍTICA NACIONAL DE RESIDUOS SÓLIDOS _____	44
▪ RECOLECCIÓN SELECTIVA DE PILAS Y BATERÍAS _____	44
▪ DESECHO Y CHATARRA _____	45
▪ LOGÍSTICA REVERSA _____	45
▪ EURECICLO _____	46
SUCURSALES VIRTUALES _____	47

48

PILAR SOCIAL

FORMARE _____ 50

PROYECTOS DE VOLUNTARIADO – COMITÉ ELEVACIÓN _____ 52

DONACIÓN DE SANGRE _____ 54

LIBRAS _____ 56

LAR GIRASSOL _____ 57

58

PERSONAS

KPIS 2025 _____ 60

BENEFICIOS _____ 61

SALUD MENTAL _____ 62

• COMITÉ FAMILIA SCHMERSAL _____ 62

• RUEDA DE CONVERSACIÓN _____ 62

• GUARDIA PSICOLÓGICA _____ 63

• BIBLIOTECA SCHMERSAL _____ 63

SALUD FÍSICA _____ 64

• GIMNASIA LABORAL _____ 64

• ATLÉTICA SCHMERSAL _____ 64

• ERGONOMÍA _____ 65

• LIGA DEPORTIVA SCHMERSAL _____ 65

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN _____ 66

CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN _____ 67

INDICADORES _____ 68

• TURNOVER _____ 68

• ABSENTISMO _____ 69

• RETENCIÓN _____ 69

• NIVEL DE INSTRUCCIÓN _____ 70

DESARROLLO DE PERSONAS _____ 71

• INTEGRACIÓN CONTINUA _____ 71

• EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO _____ 71

• CAPACITACIONES _____ 72

• PDI _____ 73

GPTW _____ 74

76

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ACCIONES INTERNAS _____ 78

REGLAS DE ORO _____ 79

LEGISLACIÓN SOBRE SEGURIDAD DEL TRABAJO _____ 80

OBJETIVOS _____ 80

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES _____ 81

82

BÚSQUEDA DE LA VISIÓN

CÍRCULO DE LA EXCELENCIA _____ 84

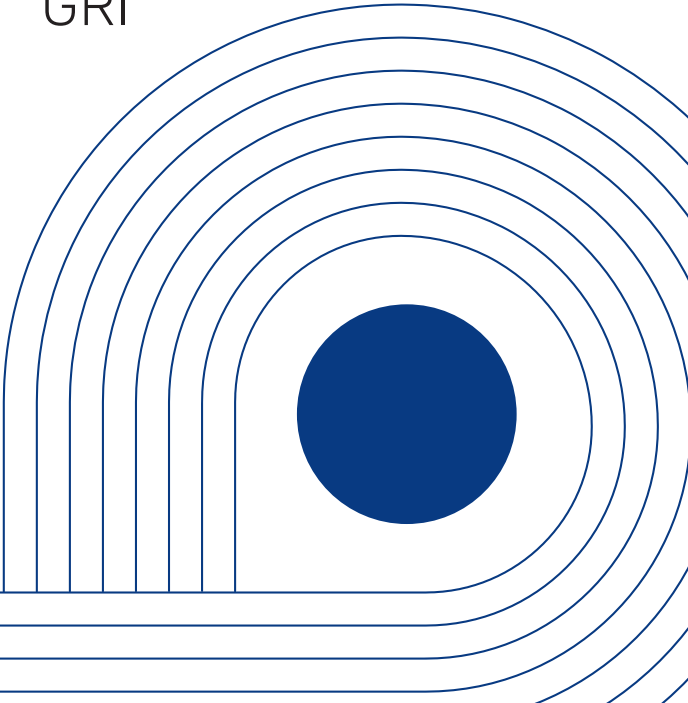
CULTURA DE LA EXCELENCIA _____ 85

• PILARES DE LA CULTURA DE LA EXCELENCIA _____ 85

NPS (NET PROMOTER SCORE) _____ 86

90

RESUMEN DE CONTENIDO DE LA GRI



CONOZCA A SCHMERSAL

¡En Schmersal, la seguridad va
más allá de la tecnología: es parte
de nuestro propósito!

Trabajamos todos los días para proteger las personas, las máquinas
y los procesos productivos, con soluciones innovadoras y confiables.

Son más de 500 colaboradores en América Latina que desarrollan
y producen dispositivos electromecánicos y electrónicos de alto
estándar de calidad y rendimiento, que entienden el valor del trabajo
y tienen pasión por lo que hacen.







MISIÓN

Proporcionar a nuestros mercados globales y locales soluciones seguras, confiables e innovadoras que garanticen la protección de las personas y del proceso productivo. Desarrollar alianzas sostenibles y de largo plazo que beneficien a nuestros clientes y al grupo Schmersal, mejorando continuamente nuestros procesos por medio de tecnología y experiencia de mercado.



VISIÓN

Que el Grupo Schmersal sea líder en el suministro de sistemas y soluciones en los mercados en los que actúa, alcance el más alto nivel de satisfacción de los clientes y sea reconocido mundialmente por su innovación en tecnología de seguridad y servicios de ingeniería.



VALORES

- 1 Seguridad en 1.er lugar
- 2 Valorar a las personas
- 3 Trabajar como un equipo global
- 4 Actuar de la forma correcta
- 5 Cuidar de nuestro planeta
- 6 Buscar la excelencia y estar orientado hacia soluciones
- 7 Practicar nuestra responsabilidad social



PROPÓSITO

Nuestro negocio va más allá de desarrollar soluciones para la industria. Nuestro propósito es contribuir a un futuro más seguro, dejando un legado de ética, sostenibilidad y responsabilidad social para las futuras generaciones.



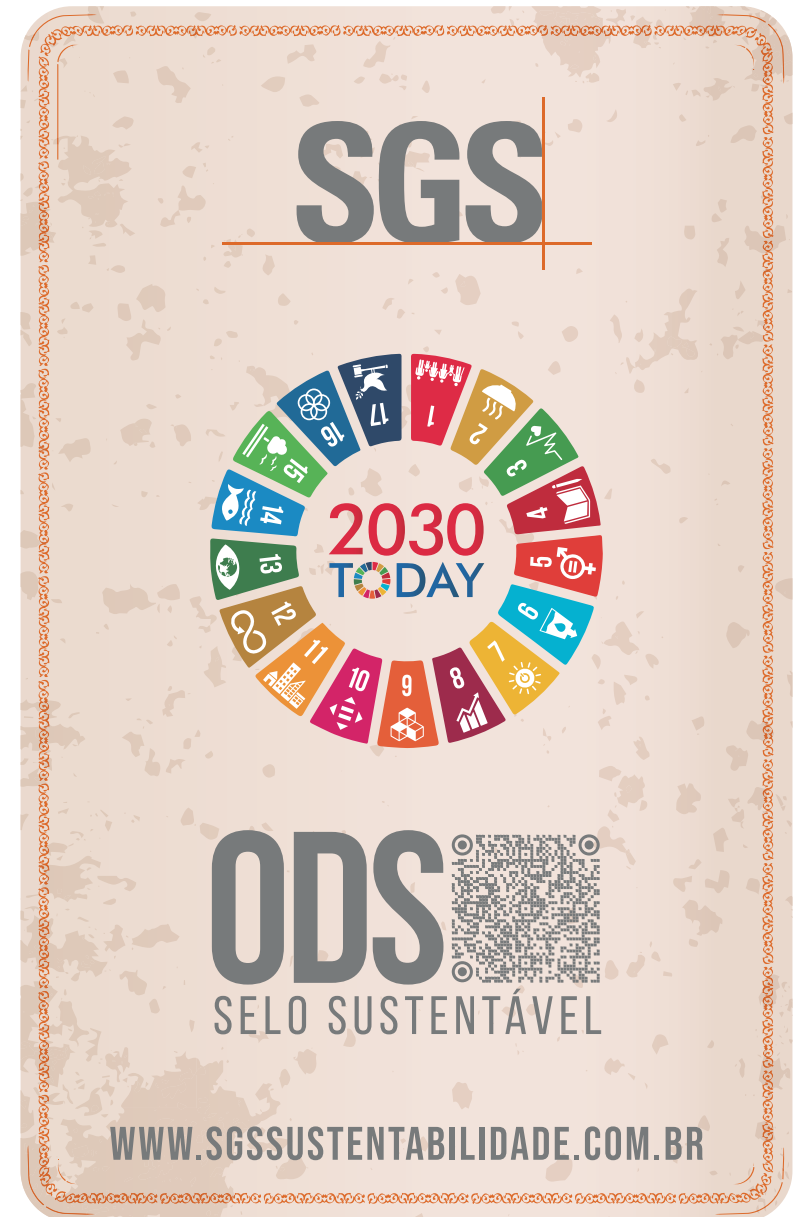
SOCIAL



ÉTICA/MORAL



SOSTENIBILIDAD



ESG en la práctica: nuestro compromiso con el futuro



La sostenibilidad se ha consolidado como un tema estratégico en el mundo de los negocios — y no por casualidad. Las empresas que buscan generar valor de forma consistente están cada vez más comprometidas con las prácticas ESG, que involucran responsabilidad ambiental, impacto social positivo y una gobernanza ética y transparente.

En Schmersal Brasil, este compromiso forma parte de nuestra esencia. Guiados por el propósito de contribuir a un futuro más seguro, actuamos de forma integrada para generar valor no solo para el negocio, sino también para la sociedad y el planeta. Nuestros equipos están comprometidos en transformar esta dirección en acciones concretas y resultados consistentes.

Desde 2017, somos signatarios del Pacto Global de la ONU, reafirmando nuestra alineación con los principios de

derechos humanos, trabajo digno, protección ambiental y combate a la corrupción. Nuestra actuación también está conectada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en la última auditoría realizada por SGS en octubre de 2025, Schmersal contribuyó a 12 de los 17 objetivos; sin embargo, debido a nuevas iniciativas presentes en este informe, esta contribución se extiende a 15 objetivos.

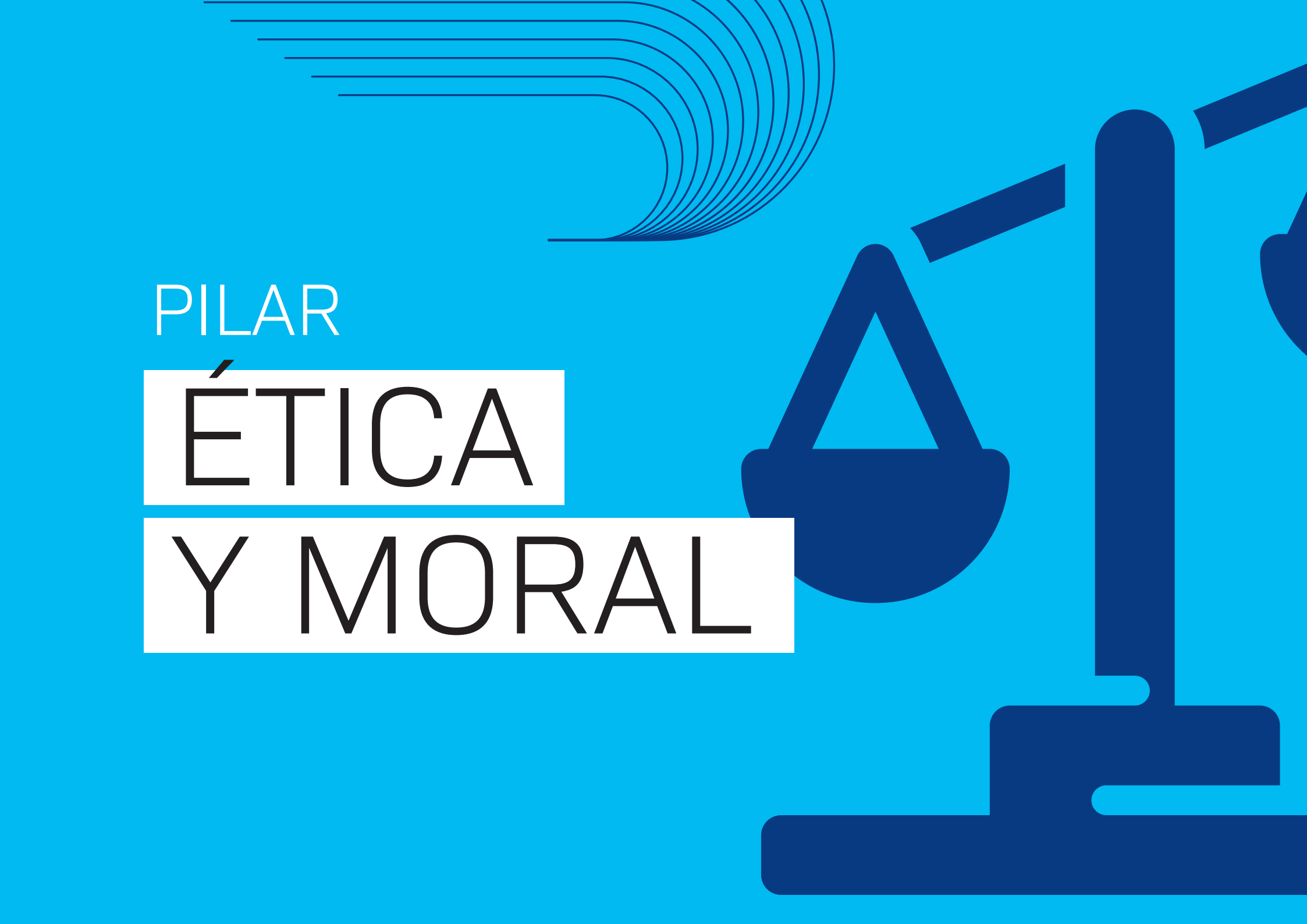
Con el objetivo de fortalecer aún más nuestra gestión, establecimos una alianza con SGS, referencia global en pruebas, inspección y certificación. Este movimiento permitió evaluar nuestro nivel de madurez en ESG y estructurar metas claras para la evolución continua en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza.

Complementariamente, nos adherimos al programa 2030 Today, que apoya la incorporación de los ODS en las operaciones y en la cadena de valor, traduciendo la estrategia en acciones prácticas y medibles.

Como reflejo de esta trayectoria de evolución, en 2025 Schmersal obtuvo la medalla de Bronce en la evaluación de EcoVadis. La metodología considera un proceso de autoevaluación con validación de evidencias, abarcando los pilares de Medio Ambiente, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Compras Sostenibles y Ética. Este reconocimiento refuerza la madurez de la empresa en la gestión ESG y evidencia la consistencia de sus iniciativas.

En las próximas páginas, presentamos las acciones que marcan este recorrido — iniciativas que demuestran, en la práctica, nuestro compromiso continuo con la construcción de un futuro más sostenible, responsable y seguro.

[GRI 2-28, GRI 2-22]

The background is a solid bright blue. In the top left, there are several thin, curved blue lines that sweep upwards and to the right. On the right side, there are dark blue geometric shapes: a large triangle with a horizontal line through its middle, and a vertical rectangular shape with a horizontal bar extending from its base.

PILAR

ÉTICA

Y MORAL



La ética y la moral son pilares fundamentales para la construcción de relaciones sólidas, transparentes y responsables en el entorno corporativo.

En Schmersal, estos principios orientan decisiones, comportamientos y prácticas del día a día, asegurando la integridad en los negocios y el respeto a las personas, a la sociedad y a las normas que rigen nuestra actuación.



ÍNTEGRUS

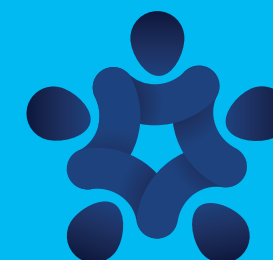
Programa de Integridad Schmersal

Íntegrus es el programa de integridad de Schmersal. Reúne todas las reglas y procedimientos, análisis de riesgos, procesos de monitoreo y acciones correctivas vinculadas a los asuntos éticos y legales. El Íntegrus está vinculado a la dimensión ética del Propósito.

Los valores y las prácticas documentados en el Íntegrus reflejan elevados estándares éticos y morales, buscando asegurar credibilidad y preservar la imagen de la empresa y de sus stakeholders.

Schmersal tiene el compromiso de construir un modelo de negocio sostenible y contribuir a una sociedad más justa, ambientalmente equilibrada y económicamente próspera.

Además de construir relaciones saludables, transparentes y sostenibles, creemos en la importancia de difundir lo que hacemos mejor en prácticas empresariales y profesionales. Por ello, compartimos los valores y principios que nos guían para construir alianzas que resulten en beneficios para todos.



POR UN FUTURO
MÁS SEGURO

Estructura del Programa



[GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-2]



Código de Conducta Interno

El Código de Conducta es la referencia central del programa. Define los aspectos éticos más importantes para Schmersal y la conducta que la empresa espera de sus colaboradores en el trato con colegas, clientes, proveedores y accionistas. Además, aborda nuestros valores con relación a los asuntos ambientales y sociales.

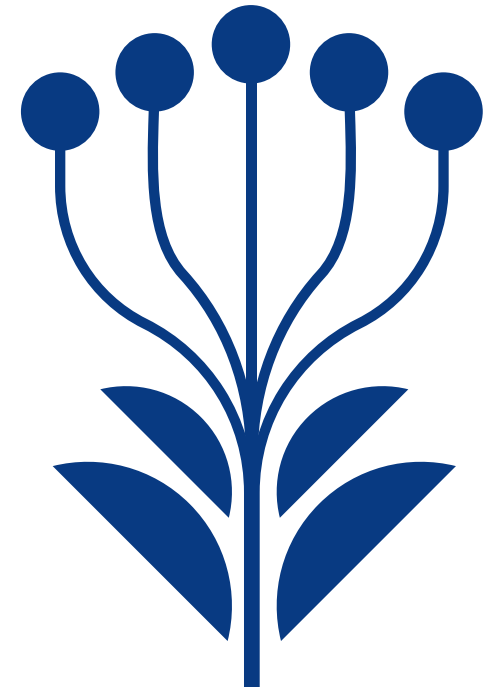
En 2025, se realizaron conferencias y capacitaciones sobre el Código de Conducta interno, con el objetivo de reforzar las directrices y buenas prácticas de la organización. Las acciones se llevaron a cabo tanto de forma presencial, en la unidad de Boituva, como en formato online, garantizando la participación y el compromiso de los colaboradores externos.



[GRI 205-2]

Código de Conducta del Proveedor

Como parte de Íntegrus, el Código de Ética y Conducta del Proveedor tiene como objetivo orientar a los proveedores sobre las principales directrices que guían nuestras relaciones. Consideramos que este compromiso es fundamental para que Schmersal cumpla su misión: "Proporcionar a nuestros mercados globales y locales soluciones seguras, confiables e innovadoras que garanticen la protección de las personas y del proceso productivo. Desarrollar alianzas sostenibles y de largo plazo que beneficien a nuestros clientes y al grupo Schmersal, mejorando continuamente nuestros procesos a través de la tecnología y la experiencia de mercado."





Gestión de Riesgos

La seriedad, la transparencia, la honestidad y la integridad siempre han guiado nuestras relaciones con todos los públicos. Estos son valores valiosos para Schmersal y rigen nuestra conducta día tras día. Tenemos una reputación que cuidar y proteger. Por ello, hemos implementado, en todos los niveles de negocio, políticas de evaluación de riesgos que abarcan los aspectos macroeconómicos, políticos, tecnológicos, financieros, humanos, ambientales, sociales, legales y de cumplimiento/reputación.

Especialmente con respecto a los dos últimos temas, realizamos un análisis riguroso, de conformidad con las premisas del Programa de Integridad – Íntegrus. Nuestras políticas de evaluación de riesgos describen cómo implementar una estrategia efectiva de cumplimiento, utilizando la metodología de protección, detección y corrección, como se describe en el cuadro de al lado:



[GRI 205-2]

ANÁLISIS
DE RIESGOS

RIESGOS INTERNOS
Y EXTERNOS

POLI000017

Política anticorrupción

POLI000006

Patrocinios y donaciones

M2I01-16-M03

Calificación de proveedores

M1L0114M03

Diligencia Debida - Prestadores de Servicios

DNEW-000263

Código de Ética del Proveedor

S1I04-02-M03

Definición de Proveedores

S1I09-01

Entrada de Materiales de Uso y Consumo

Pacto Empresarial

El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social tiene como misión movilizar, sensibilizar y ayudar a las empresas a gestionar sus negocios de manera socialmente responsable, convirtiéndolas en socias en la construcción de una sociedad justa y sostenible.

Schmersal se adhirió al Pacto Empresarial por la Integridad y contra la Corrupción desarrollado por el Instituto Ethos, junto con diversos socios nacionales e internacionales.

Al adherirnos al pacto, asumimos el compromiso de difundir la legislación brasileña anticorrupción, además de información relacionada con: comportamiento empresarial socialmente responsable; criterios éticos; responsabilidades con todos aquellos que se ven afectados por nuestras actividades y desarrollo social, económico y ambientalmente sostenible.



[GRI 205-2, GRI 2-28]

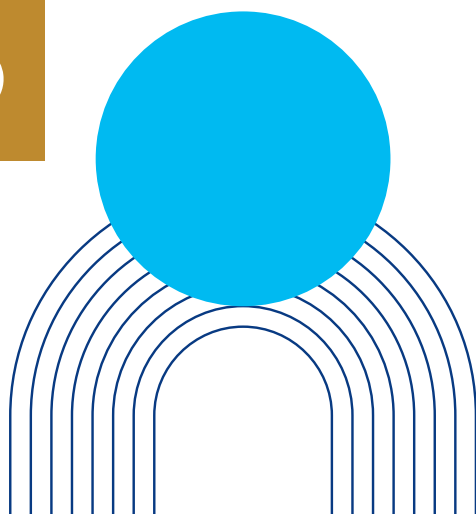


Indicadores Ethos para Negocios Sostenibles y Responsables

En Schmersal Brasil, la responsabilidad social y la sostenibilidad son partes integrantes de la estrategia empresarial. Para evaluar y mejorar sus prácticas en estos temas, la empresa utiliza los Indicadores Ethos, una herramienta de autodiagnóstico que analiza áreas como gobernanza, ética, medio ambiente, derechos humanos, prácticas laborales y relación con la sociedad.

Este proceso permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora, además de comparar el rendimiento con el de otras organizaciones. Con base en los resultados, Schmersal desarrolla continuamente sus indicadores, fortaleciendo el Programa de Integridad – Íntegrus y orientando decisiones más conscientes y alineadas con sus valores.

El objetivo va más allá del cumplimiento de metas: la empresa busca generar un impacto positivo de forma consistente, dentro y fuera del entorno corporativo.





PROYECTO NA MORAL

En Schmersal, creemos que la ética también se enseña — y que es posible construir una sociedad mejor a partir de la educación. Con este propósito, nos adherimos al Proyecto Na Moral, una iniciativa que lleva a las aulas reflexiones sobre ética, ciudadanía y valores.

[GRI 413-1, GRI 203-2]

SCHMERSAL
Na moral 



EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, EL
PROGRAMA YA HA ATENDIDO A
MÁS DE 500 ALUMNOS.



El proyecto nació en 2017, a partir de una escucha activa: realizamos un relevamiento con la Municipalidad de Boituva para entender las principales necesidades del área de educación en el municipio. Entre los pilares vinculados a nuestro propósito, el tema ético fue señalado como prioridad.

A partir de ahí, buscamos al socio ideal para plasmar esta idea — el Instituto Maurício de Sousa, responsable de la metodología, el material didáctico y la capacitación de los educadores voluntarios.

Las clases se realizan semanalmente, a lo largo de todo el año lectivo, con alumnos de 5º año de la escuela primaria. Los educadores son colaboradores de Schmersal que, voluntariamente, donan tiempo y conocimiento para dictar talleres extracurriculares que despiertan el pensamiento crítico y el sentido de ciudadanía en los niños.

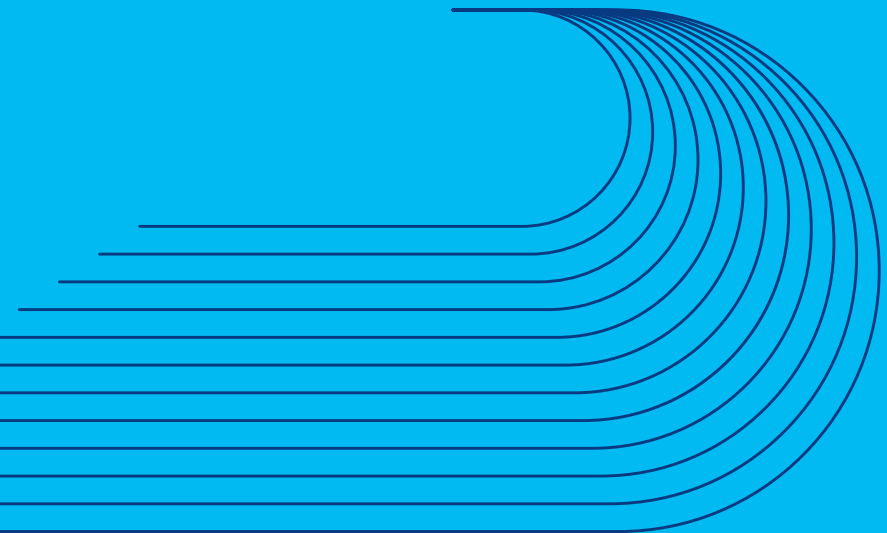
En 2025, el proyecto fue aplicado por 15 colaboradores voluntarios en 5 aulas de la escuela Vercelininho, atendiendo a 108 alumnos. Nuestro objetivo es expandir aún más esta iniciativa, con la adhesión de nuevos socios y la participación de más escuelas de la red pública.

Es así como llevamos más allá de nuestros muros el compromiso con un futuro más ético, consciente y humano.



PILAR

SOSTENIBILIDAD





El cuidado del planeta en el que vivimos está entre los principales valores de Schmersal.

Somos conscientes de que debemos hacer nuestra parte, cuidar nuestro pequeño universo, nuestra empresa, nuestra comunidad, nuestro espacio.

Tenemos la meta clara de minimizar e incluso eliminar el impacto que generamos en el medio ambiente con nuestras actividades.

COMITÉ DE REGENERACIÓN

Para guiar nuestras acciones, creamos un comité que, en 2024, pasó a llamarse Comité de Regeneración, un grupo multisectorial que se reúne periódicamente para evaluar y establecer parámetros para puntos cruciales como:

- Reducción del consumo de energía y agua.
- Reducción del uso de materiales desechables.
- Sustitución de materiales contaminantes.
- Incremento del reciclaje.
- Orientación a los colaboradores sobre lo que pueden hacer en casa y en el trabajo a favor de la sostenibilidad.



COMITÉ DE
REGENERACIÓN

SCHMERSAL
THE DNA OF SAFETY



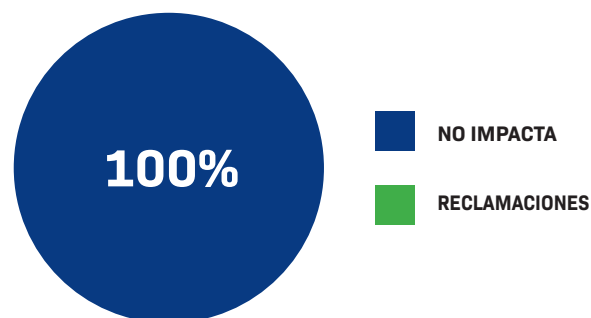
Algunas acciones efectivas ya realizadas por el Comité:

- Participación activa en el COMDEMA (Consejo Municipal de Desarrollo del Medio Ambiente del Municipio de Boituva), que tiene la finalidad de formular y hacer cumplir las directrices de la Política Ambiental del Municipio.
- Uso de agua de lluvia para baños y grifos externos.
- Instalación de reductores en los grifos para la reducción del consumo de agua.
- Eliminamos al 100% el uso de vasos plásticos en las instalaciones de la empresa.
- Instalamos secadores de manos en los baños: eliminación de 982 kg al año de residuos de papel, equivalentes a 28 árboles.
- Divulgación sobre seguridad, medio ambiente y Código de Ética de la empresa para todos los visitantes, en la recepción.
- Logística reversa: estimulamos el retorno de los productos y las orientaciones pueden ser accedidas por el código QR al lado:



En 2025, el Comité de Regeneración realizó una encuesta con el vecindario para conocer cuál era la opinión de cada uno respecto al impacto de la empresa en la región en la que está inserta, en relación con el medio ambiente.

Este fue el resultado:



40 casas participaron en la encuesta

[GRI 2-28]



REGENERAR 2030



En 2025, realizamos el primer evento “Regenerar 2030”, donde abordamos junto con nuestros proveedores la regeneración del planeta y cómo podemos hacer una transición justa en los temas de ESG, especialmente los ambientales.

El objetivo del evento fue compartir conocimientos con nuestros proveedores, aclarar los objetivos de Schmersal relacionados con ESG y definir los próximos pasos para el levantamiento de la información necesaria para la elaboración del inventario del alcance 3 de las emisiones de GEI.



KAIZEN SOSTENIBLE

Kaizen significa mejora o cambio. Es una filosofía japonesa que cree en la mejora continua, es decir, que todo puede ser perfeccionado y que pequeños ajustes pueden llevar a grandes cambios. Además de los Kaizens relacionados con el negocio, promovemos la ejecución de Kaizens en el área de sostenibilidad.

Uno de los aspectos destacados fue la digitalización del proceso de registro y control de facturas de fletes nacionales, que anteriormente demandaba la impresión mensual de cerca de 2.500 hojas, además de desplazamientos físicos y retrabajo en hojas de cálculo.

Con el desarrollo de una solución por medio de Microsoft Lists, el proceso fue centralizado, eliminando la necesidad de impresión —lo que representa una reducción de aproximadamente 30 mil hojas por año— y aportando más visibilidad, rastreabilidad y eficiencia. El cambio también resultó en un ahorro promedio de 12 horas mensuales, antes dedicadas a tareas operativas.

Otro avance significativo ocurrió en la modernización de las solicitudes de materiales de consumo de la fábrica, que se realizaban por medio de formularios físicos. El proceso presentaba limitaciones como alto consumo de papel, errores de llenado, dificultad de lectura y baja rastreabilidad. Con la implantación del sistema digital, las requisiciones pasaron a realizarse directamente mediante una aplicación, permitiendo un seguimiento en tiempo real, mayor confiabilidad de la información y organización de los datos. La iniciativa eliminó el uso de papel y aportó más agilidad, seguridad y eficiencia al flujo de materiales.

Además, en el proceso de embalaje de paneles, se identificó una oportunidad de reducción de residuos y costos. Anteriormente, se utilizaban cajas de cartón desechables para protección adicional, generando un gasto anual significativo y sin posibilidad de reutilización. La solución implementada fue la reutilización de los embalajes recibidos de proveedores, reduciendo el consumo de materiales, la generación de residuos y contribuyendo a la optimización de los procesos logísticos y de descarte.

Estas iniciativas demuestran cómo la participación de los colaboradores, aliada a la búsqueda continua de mejoras, contribuye directamente a la evolución de las prácticas de sostenibilidad en Schmersal, promoviendo soluciones que generan valor para el negocio y para el medio ambiente.



[GRI 306-2]



En 2025, 17 iniciativas fueron implementadas a partir de esta práctica, lo que generó ganancias ambientales, optimización de procesos y mayor control de las actividades internas.



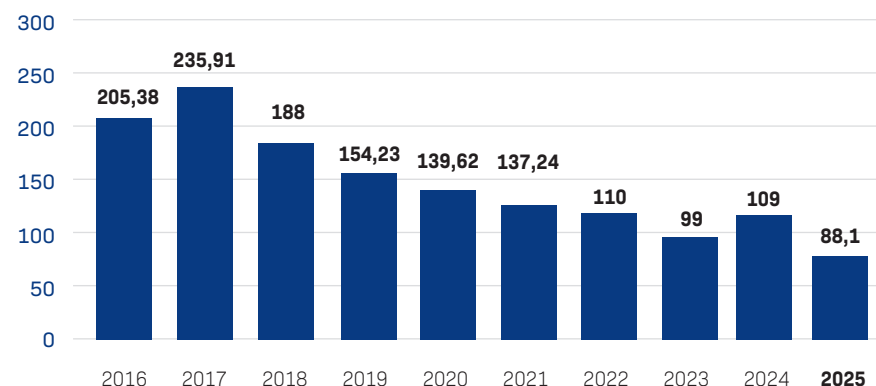
INVENTARIO GEI GASES DE EFECTO INVERNADERO

Monitoreamos la emisión de los GEI (Gases de Efecto Invernadero) y definimos acciones para disminuir el volumen de emisiones de estos gases en la atmósfera. Entre las fuentes de emisiones de GEI se encuentran las generadas por la combustión de los autos de la empresa, camiones que transportan productos, aviones (personas y fletes), energía consumida y emisiones de gases diversos. Este es un ítem considerado primordial en nuestra empresa.

A partir del inventario, adoptamos acciones para la reducción de la huella de carbono:

- Obligatoriedad del uso de etanol en los vehículos de la flota e incentivo a su uso en los vehículos particulares.
- Incentivo al uso compartido del automóvil: varias personas que realizan el mismo trayecto de su casa al trabajo utilizan un solo vehículo. Menos automóviles circulando por calles y carreteras.
- Transporte alternativo: pusimos a disposición un bicipuerto en el estacionamiento de la empresa, lo que estimuló el uso de la bicicleta como medio de transporte.
- Cambio de la iluminación por sistemas inteligentes más eficientes y con menos contaminantes.
- Concientización sobre la basura que producimos; estímulo a la recolección selectiva para más reciclaje y menos descarte en vertederos sanitarios.
- Control automático de iluminación y aire acondicionado.
- Entre otras acciones.

INFORME DE EMISIONES DE GEI CO2e (Ton) ALCANCE 1 Y 2



Los inventarios comprenden el total de GEI emitidos. Los valores indicados en el gráfico anterior consideran los alcances 1 (emisiones directas) y 2 (emisiones indirectas por compra de energía).

A partir de 2025, iniciamos también la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros proveedores y de las emisiones de los colaboradores en el trayecto casa-trabajo, que forman parte del alcance 3.

El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero fue elaborado siguiendo las directrices de la norma ABNT NBR ISO 14.064 y del Programa Brasileño GHG Protocol, y obtuvo el Sello Oro de Inventario Verificado.

Este es el primer inventario completo publicado (alcances 1, 2 y 3) y fue 100% verificado y auditado por la RBNA, un organismo acreditado de verificación y validación de inventarios de gases de efecto invernadero.



ALCANCE 3:
2.390,8 Ton CO2e



[GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, 305-5]





PROJETO OXIGÊNIO: CARBONO NEUTRO

El Projeto Oxigênio surgió de la determinación de neutralizar nuestras emisiones de CO₂, actuando en dos frentes: reducción de la emisión y compensación de los gases de efecto invernadero emitidos.

La reducción de las emisiones se realiza a partir de diversas iniciativas, como las mencionadas en los temas anteriores.

La compensación se está realizando con la plantación de árboles en cantidad suficiente para compensar la emisión de carbono de la empresa. Hasta 2024, Schmersal compensaba los alcances 1 y 2; a partir de 2025, comenzamos a compensar también el alcance 3. De las 6 categorías inventariadas, compensamos la categoría desplazamiento casa-trabajo. Con esta acción, también contribuimos a la reforestación de áreas de vegetación degradada.

Por lo tanto, buscamos una empresa socia, S.O.S Mata Atlântica, y procedimos a los cálculos: nuestra emisión en 2025 fue de 187,4 t de CO₂. Para que estas emisiones sean neutralizadas a lo largo de 20 años, invertimos en la plantación de 1.125 plántulas de árboles nativos del bioma más amenazado de Brasil. El mapeo de las regiones que necesitan reforestación es realizado por S.O.S Mata Atlântica, que es responsable del mantenimiento, riego, fertilización y preservación del área plantada.

Schmersal ha neutralizado las emisiones de GEI desde 2016 y tiene el compromiso de continuar trabajando para reducir su impacto a cero en los próximos años.

Números da Schmersal 2025



1125

árboles plantados



4400 m²

de área reforestada



187,4 ton

de CO₂ neutralizado





¡Desde 2016, el impacto
de Schmersal en el aumento de
los GEI en la atmósfera es cero!



[GRI 305-5]

MOVIMIENTO AMBICIÓN NET ZERO

Consciente de la emergencia climática global y de los impactos irreversibles que el aumento de la temperatura ejerce sobre las personas, los ecosistemas y los sistemas productivos, Schmersal asumió públicamente su compromiso con la agenda climática al adherirse al Movimiento Ambición Net Zero, iniciativa del Pacto Global de la ONU – Red Brasil.

El Movimiento Ambición Net Zero tiene como objetivo apoyar y desafiar a las empresas brasileñas a establecer metas robustas y basadas en la ciencia para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), alineadas con el Acuerdo de París, la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC) de Brasil y el Plan Clima.

La iniciativa busca impulsar una ambición colectiva capaz de contribuir a que las emisiones netas nacionales se limiten a 1,2 Gt CO₂e para 2030, promoviendo impactos positivos para la sociedad, el medio ambiente y los negocios.

Al firmar la Carta Compromiso del Movimiento Ambición Net Zero, Schmersal reafirma su papel activo en la transición hacia una economía de bajo carbono y su alineación con las mejores prácticas internacionales de gestión climática.

La adhesión al Movimiento representa un compromiso formal de actuar con la urgencia y la ambición necesarias frente al cambio climático, integrando la temática climática en la estrategia de

negocios y en la relación con sus stakeholders.

Como parte de su compromiso individual, Schmersal se compromete a:

Publicar anualmente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que abarque los Alcances 1, 2 y 3, con validación por una tercera parte independiente.

Formalizar el compromiso con la Science Based Targets initiative (SBTi), estableciendo metas a corto plazo basadas en la ciencia, alineadas con el límite de calentamiento global de 1,5 °C.

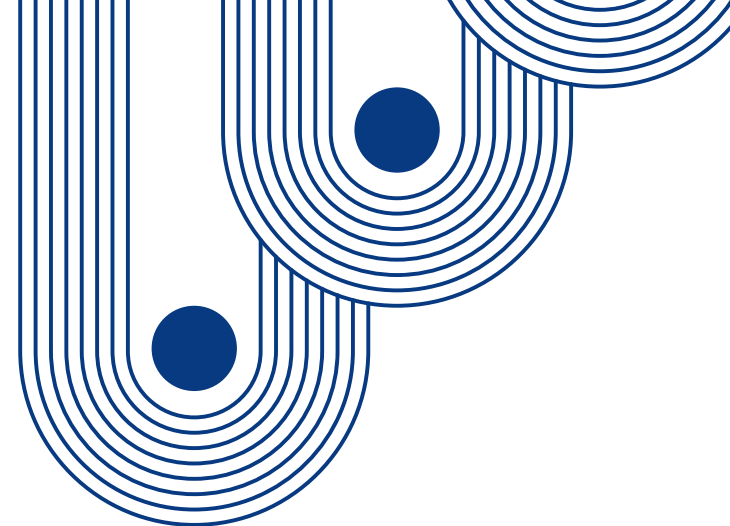
La participación en el Movimiento Ambición Net Zero refuerza la visión a largo plazo de Schmersal, orientada hacia la sostenibilidad, la transparencia y la responsabilidad climática.

Al integrar esfuerzos colectivos y asumir compromisos medibles, la organización contribuye al fortalecimiento de la acción climática en el sector empresarial brasileño y a la construcción de un futuro más resiliente, sostenible y seguro para las próximas generaciones.



[GRI 2-28, GRI 305-5]

SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE



Schmersal avanzó en su agenda climática con el establecimiento de un compromiso a corto plazo con la Science Based Targets initiative (SBTi), reforzando su adhesión a estándares internacionales para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Este compromiso, firmado en 2025, representa un paso estratégico en la consolidación de metas alineadas con la ciencia y las mejores prácticas globales.

Con base en los resultados del inventario completo de emisiones de gases de efecto invernadero, la empresa está estructurando la definición de su meta de reducción, que será oficialmente establecida en 2026.

Este proceso asegura que los objetivos sean sólidos, medibles y compatibles con los desafíos climáticos actuales, fortaleciendo el compromiso de Schmersal con una actuación responsable y orientada hacia la transición a una economía de bajo carbono.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



[GRI 2-28, GRI 305-5]

COMBUSTIBLE VERDE

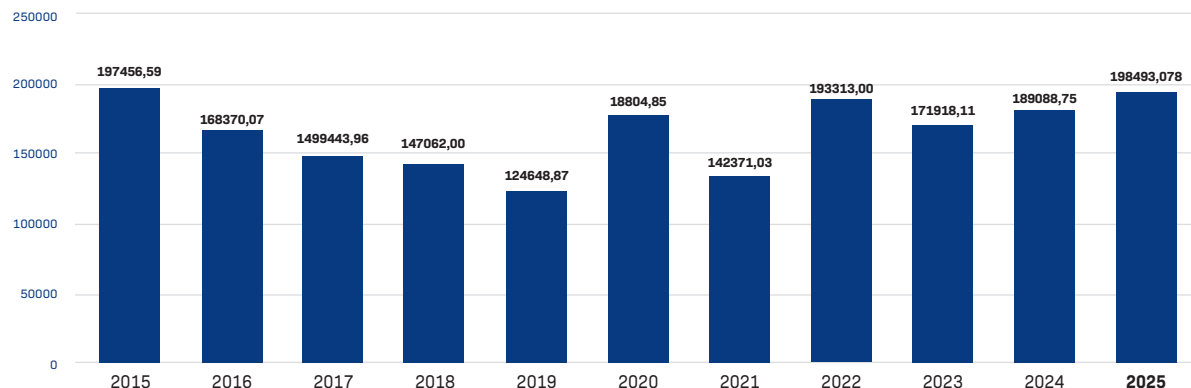
Brasil se destaca en la producción de etanol extraído de la caña de azúcar, un combustible ecológico que debe ocupar cada vez más espacio en la propulsión de los vehículos en todo el planeta, especialmente en aquellos países que no producen petróleo.

Conforme a la nota técnica de la EPE (Empresa de Investigación Energética) de septiembre de 2022, sobre la intensidad de carbono de los combustibles (del pozo a la rueda), el etanol presenta 28 g CO₂e/MJ y la gasolina 75 g CO₂e/MJ, una reducción de ~62%. La proyección es que en 2030 esta reducción aumente al 70%.

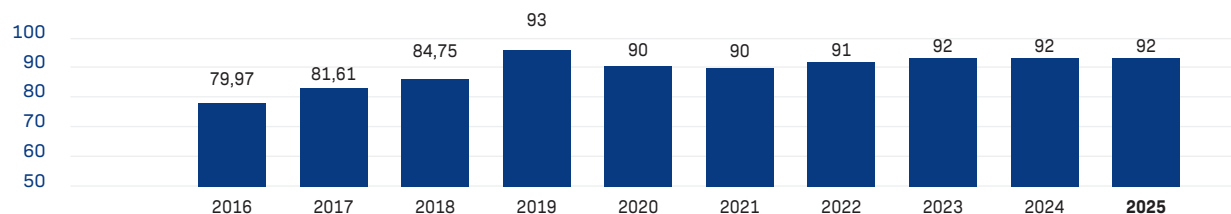
Schmersal definió que todos los automóviles de la flota deben, obligatoriamente, ser abastecidos con etanol y, de este modo, reducir la emisión de gases que provocan el aumento de la temperatura global.



CONSUMO DE COMBUSTIBLE VERDE (MÓVIL) LITROS



CONSUMO DE COMBUSTIBLE VERDE META: 90%



[GRI 305-5]

AUTOMÓVILES ALQUILADOS

Los automóviles alquilados por Schmersal son, siempre que esta opción esté disponible, contratados con la inclusión de una tasa adicional destinada a la compensación de las emisiones de CO₂ generadas por el consumo de combustible de los vehículos. Esta práctica refuerza el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental. Actualmente, Schmersal utiliza los servicios de las empresas de alquiler Movida y Localiza, priorizando proveedores que ofrezcan soluciones alineadas con estos principios.



[GRI 305-5]



Certificado

Norma de controle **NBR ISO 14001:2015**

Nº de reg. do certific. SGA-2749

Empresa: **ACE SCHMERSAL ELETROELETRONICA INDUSTRIAL LTDA**
CNPJ: 61.854.147/0001-33
AVENIDA BRASIL 815
PARQUE RESIDENCIAL ESPLANADA
BOITUVA - SP
18557-646
Brasil

Campo de aplicação: Desenvolvimento, Produção e Vendas de Componentes Eletroeletrônicos, Aparelhos e Sistemas de Segurança, Serviços e Soluções Para Proteção de Homem, da Máquina e de Equipamentos nas Aplicações Industriais e em Atmosferas Potencialmente Explosivas.

Através de uma auditoria comprovou-se que as exigências da norma NBR ISO 14001:2015 foram satisfeitas.

Data da próxima auditoria: 06.04 (dd.mm).

Validade: Este certificado é válido de 11.05.2023 a 05.04.2026.
Primeira Certificação em 2011

11.05.2023

TÜV Rheinland do Brasil Ltda.
Av. Francisco Matarazzo,
1400 - 6º andar - São Paulo
- SP - 05001-903

www.tuv.com



ISO 14001

En 2002, Schmersal Brasil obtuvo la primera certificación ISO 14001, la norma internacional que define los requisitos necesarios para la implantación y el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

La obtención de esta certificación demuestra el compromiso con el medio ambiente y con las regulaciones legales vigentes. Actualmente, la empresa está certificada con la versión ISO 14001:2015.



Schmersal define, cada año, metas de desempeño ambiental.

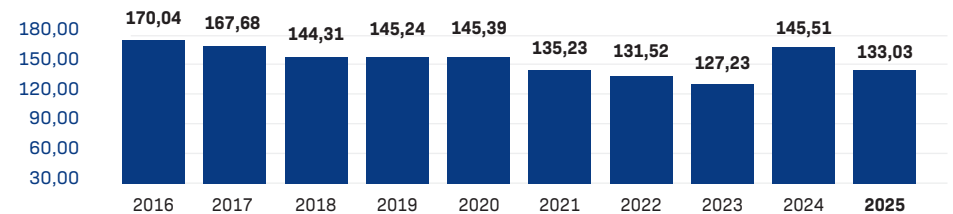




CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Durante o ano, 100% da energia eléctrica consumida foi proveniente de fontes renováveis, evidenciando noso compromiso continuo con prácticas sustentábeis.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA PROMEDIO (KWH) META: 145 KW^H



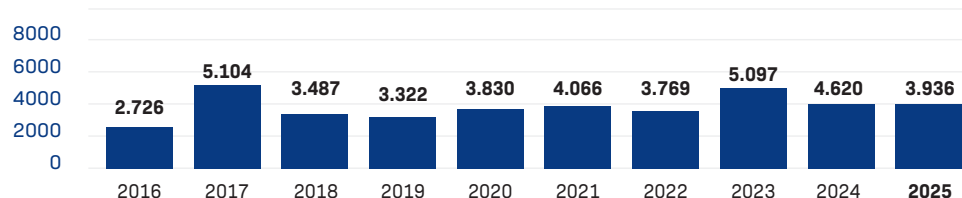
[GRI 302-1]

CONSUMO DE AGUA

Dos tercios del agua consumida provienen de la recolección de lluvia, y todos los puntos de uso cuentan con soluciones eficientes para la reducción del consumo.

CONSUMO DE AGUA TOTAL (M³)

META: 3.600 M³



[GRI 303-3, GRI 303-5]

SE IMPLEMENTARON VARIAS MEJORAS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS:

- Cisternas de **120 m³** y **84 m³**
- Grifos con **ajuste económico**
- Descargas de **2 volúmenes**
- Detección de fugas

CONTROL DIARIO DE CONSUMO:

De 2011 a 2025:

- Consumo en 2011 (antes de las acciones): **11.738 m³**
- Consumo promedio de 2012 a 2025: **4.132 m³**
- Ahorro de 2012 a 2025: **106.484 m³**

Considerando el aumento promedio del 41% en el número de empleados, el ahorro sería de **139.000 m³**



OCURRENCIAS AMBIENTALES

Desde la publicación del primer informe, Schmersal no registró ninguna ocurrencia o accidente ambiental en sus operaciones. Este resultado refleja la efectividad de las prácticas adoptadas, como la realización continua de capacitaciones, la ejecución rigurosa de procedimientos y la cultura de "hacer lo correcto" en todas las actividades. Estas iniciativas refuerzan el compromiso de la empresa con la prevención de riesgos y la preservación del medio ambiente.

NÚMERO DE SUCESOS (AMBIENTALES) INTERNOS Y EXTERNOS

META: 0



Además de estos índices, se monitorean el cumplimiento de la legislación ambiental, el mantenimiento de la certificación y los resultados de las auditorías.



ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE

Desde octubre de 2016, Schmersal compra energía eléctrica en el Mercado Libre de Energía, en la modalidad ACL – Ambiente de Contratación Libre.

El contrato con la empresa Electra Energy y, posteriormente, con Esfera prevé la compra de energía eléctrica renovable (Energía Hídrica, Energía Eólica, Energía Solar, Energía Geotérmica, Energía de las Olas y Mareas y Energía de la Biomasa). Esta alianza trajo diversos beneficios, tanto para la empresa como para el medio ambiente.

[GRI 302-1, GRI 305-5]



A melhor energia é a sua.

Certificado

ACE SCHMERSAL ELETROELETRONICA INDUSTRIAL LTDA

Parabéns!

Você acaba de fazer parte de um futuro mais sustentável.
Reduziu a emissão de **71,983 tCO2** equivalente* no ano de 2025.

Esse certificado comprova que a empresa reduz os impactos do consumo de energia e se preocupa com o futuro do nosso planeta.

*Procedimento do GHC Corporate Standard. Metodologia de Cálculo utilizada: WRI World Resources Institute.

esfera

Eu uso energia renovável

CERTIFICACIÓN EDIFICIO LEED



La sostenibilidad está presente en todos los detalles de Schmersal — incluso en la forma en que nuestros espacios son pensados y contruidos. Nuestro edificio administrativo es un ejemplo de ello: fue proyectado con enfoque en eficiencia energética, bienestar de los usuarios y cuidado del entorno.

Este compromiso nos llevó a conquistar la certificación LEED Gold, un reconocimiento internacional para construcciones sostenibles. Nuestro edificio administrativo fue el primero de la región en recibir esta clasificación, que representa la segunda mejor categoría de la certificación.

Incluso sin certificación formal, los edificios fabriles también siguen los principios de LEED, con diversas soluciones aplicadas para reducir impactos, optimizar recursos y crear ambientes más saludables y eficientes.

Esta inversión generó resultados concretos — con índices de consumo, confort y eficiencia que refuerzan nuestro compromiso con un futuro más sostenible, dentro y fuera de nuestros muros.

Reducción promedio en empresas certificadas en Brasil:



AGUA

Reducción promedio
en Brasil: **40%**

Reducción en
Schmersal: **40%**



ENERGÍA

Reducción promedio
en Brasil: **30%**

Reducción en
Schmersal: **27%**



RESIDUOS

Reducción promedio
en Brasil: **65%**

Reducción en
Schmersal: **98%**



[GRI 302-1, GRI 303-5]

Y, además, contamos con estos beneficios de la certificación:

ECONÓMICOS

- Disminución de los costos operativos.
- Disminución de los riesgos regulatorios.
- Valorización del inmueble.
- Aumento de la retención.
- Modernización y menor obsolescencia de la edificación.

SOCIALES

- Mejora en la seguridad y priorización de la salud de los trabajadores y ocupantes.
- Capacitación profesional.
- Concientización de trabajadores y usuarios.
- Incentivo a proveedores con mayores responsabilidades socioambientales.
- Aumento de la satisfacción y bienestar de los usuarios.
- Estímulo a políticas públicas de fomento a la Construcción Sostenible.

AMBIENTALES

- Uso racional y reducción de la extracción de los recursos naturales.
- Reducción del consumo de agua y energía.
- Implantación consciente y ordenada.
- Mitigación de los efectos del cambio climático.
- Uso de materiales y tecnologías de bajo impacto ambiental.
- Reducción, tratamiento y reúso de los residuos de la construcción y operación.



BOSQUE DA AMIZADE

Colaboradores, socios y visitantes de Schmersal tienen acceso al Bosque da Amizade, una iniciativa que refleja el reconocimiento a las personas que contribuyeron a la trayectoria de la empresa. En este espacio, las personas invitadas son responsables de la plantación de árboles, que pasan a ser identificados por medio de placas que contienen el nombre del participante y la fecha de la acción.

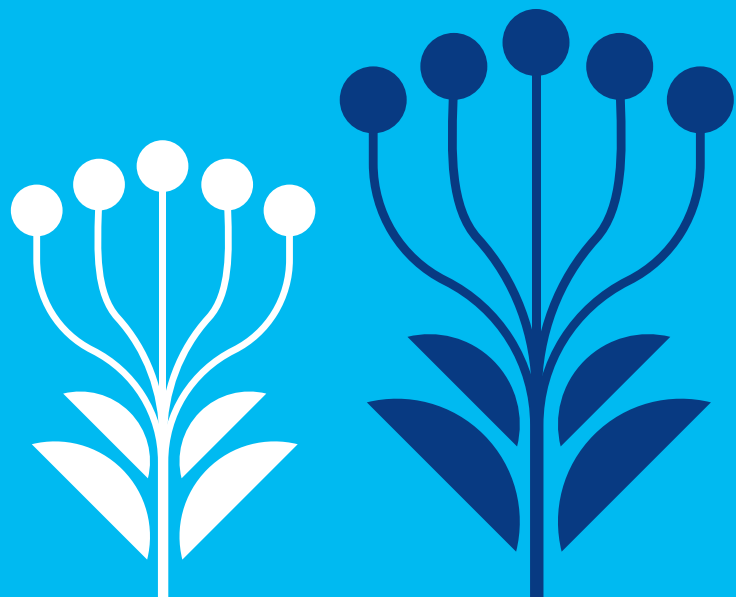
El bosque reúne ejemplares plantados por colaboradores activos y jubilados, clientes, alumnos del programa Formare, además de visitantes nacionales e internacionales, reforzando su carácter colectivo y simbólico.

Anualmente, se realiza el registro fotográfico del lugar, y las imágenes se comparten con los participantes, permitiendo el seguimiento del desarrollo de los árboles a lo largo del tiempo. La iniciativa evidencia, de forma concreta, los beneficios ambientales y sociales generados, como la ampliación de la biodiversidad, la contribución a la calidad del aire y la oferta de espacios de convivencia con sombra y confort térmico.

[GRI 304-3]



Actualmente, el Bosque da
Amizade posee 143 árboles.



GESTIÓN DE RESIDUOS

Política Nacional de Residuos Sólidos

La Política Nacional de Residuos Sólidos (PNRS) contiene instrumentos importantes para permitir el avance necesario para el país en el enfrentamiento de los principales problemas ambientales, sociales y económicos derivados del manejo inadecuado de los residuos sólidos.

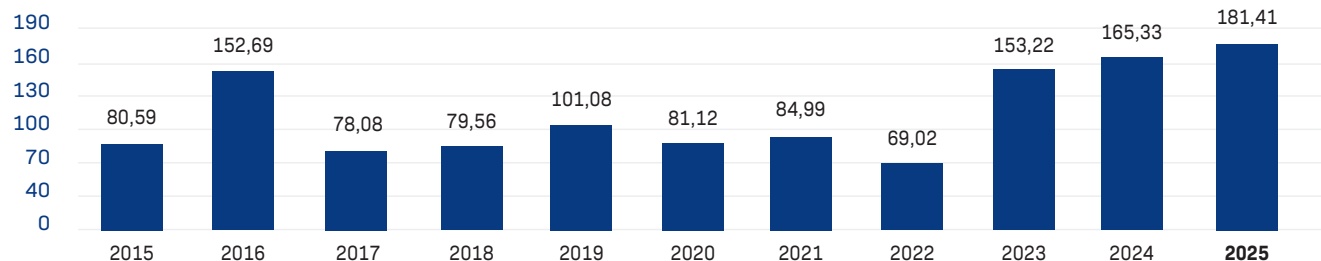
Schmersal redujo la utilización de embalajes en la fábrica, optando por utilizar componentes y productos en cajas plásticas retornables, evitando la utilización de embalajes que, en el futuro, serían descartados.

Schmersal actúa con el control de recolección selectiva de los residuos y toda la “basura” generada es recogida por las cooperativas autorizadas que dan el destino correcto a todos los artículos descartados. El material es separado, clasificado y destinado conforme a la legislación vigente. Además, instalamos recipientes de recolección y material informativo en diversos distribuidores.



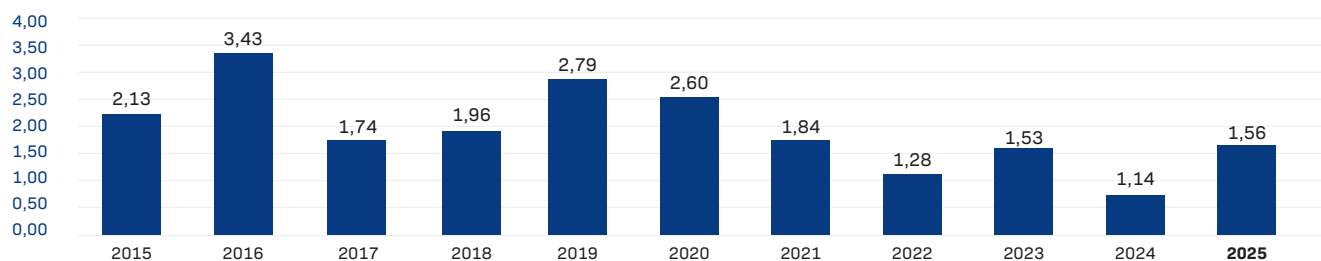
[GRI 306-2]

TOTAL DE RESIDUOS (TONELADAS)



ÍNDICE DE RESIDUOS (PESO DE LOS RESIDUOS/NÚMERO DE PIEZAS PRODUCIDAS)

META: < 2



Recolección Selectiva de Pilas y Baterías

Las pilas y baterías contienen metales pesados y tóxicos (cadmio, plomo y mercurio) que contaminan el suelo y el agua y no deben ser desechadas en la basura común. En nuestra empresa, promovemos una intensa comunicación de esta información y proporcionamos lugares adecuados para el desecho de pilas y baterías en diversos puntos de la empresa.



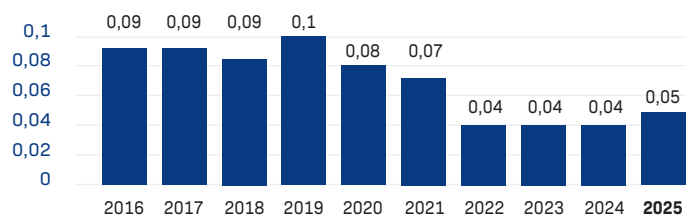
Desecho y Chatarra

El desecho es el material o producto que no cumple con las especificaciones de calidad y no puede ser utilizado tal como fue producido, por lo que se descarta o se destina al reciclaje lo que representa una pérdida en el proceso productivo.

La chatarra es el material descartado que mantiene un valor económico, pudiendo ser reutilizado, reciclado o vendido como materia prima, contribuyendo a la reducción de residuos y al uso eficiente de los recursos.

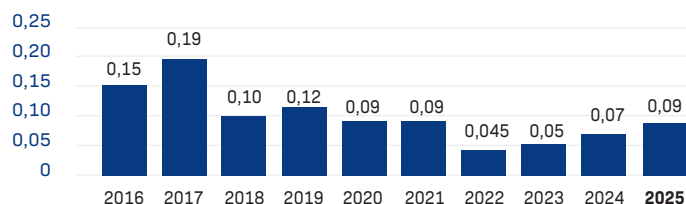
DESECHO - REBABA DE INYECCIÓN (% DE LA FACTURACIÓN)

META: 0,05%



CHATARRA (% DE LA FACTURACIÓN)

META: 0,09%



Logística Reversa

En Schmersal, creemos que nuestro compromiso con el medio ambiente no termina cuando el producto llega al cliente; continúa. Por ello, estructuramos e implementamos un sistema de logística reversa, permitiendo el retorno de los productos después de su uso, de forma independiente del servicio público de recolección y limpieza urbana.

En 2022, dimos un paso importante con la implantación oficial del proceso, incluyendo la instalación de los primeros contenedores de recolección en un distribuidor socio.

La difusión del proyecto se realiza a través de nuestro sitio web, correos electrónicos y redes sociales. El cliente es responsable de devolver el material usado, pero todo el proceso de reciclaje y la correcta disposición de los residuos es conducido por Schmersal.

Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la economía circular, la reducción de impactos ambientales y la construcción de un ciclo de vida más consciente para nuestros productos.



[GRI 301-3, GRI 306-2]



EURECICLO

Desde 2024, Schmersal, en alianza con EuReciclo, realiza la compensación ambiental de los empaques generados en el proceso productivo. La compensación consiste en garantizar la recuperación de una cantidad de materiales equivalente a la utilizada. En este período, aproximadamente el 36% de la masa contratada de 5,6 toneladas de papel y el 15% de la masa contratada de 12,35 toneladas de plástico fueron compensadas.

Estas cifras impactaron positivamente en la cadena de reciclaje brasileña, beneficiando a 7 cooperativas y/u organizaciones de recicladores y operadores de reciclaje en seis estados brasileños, quienes recibieron incentivos financieros de acuerdo con el informe de EuReciclo.

Este proceso no solo promueve la inclusión social y la generación de ingresos, sino que también contribuye al fortalecimiento económico de las comunidades locales y mejora la eficiencia del sistema de recolección y clasificación de residuos.

La compensación ambiental también desempeña un papel fundamental en la disminución del volumen de residuos enviados a rellenos sanitarios. Durante el período analizado, 3,86 toneladas de residuos fueron desviadas de los rellenos, ampliando su vida útil y reduciendo los impactos ambientales asociados a la disposición inadecuada.

A lo largo de esta alianza con EuReciclo, Schmersal reafirma su compromiso con las prácticas sostenibles, ampliando su impacto positivo tanto en el medio ambiente como en las comunidades. Los resultados alcanzados demuestran que la responsabilidad socioambiental no solo genera valor compartido, sino que también impulsa la transición hacia una economía circular más resiliente e inclusiva.



[GRI 301-3, GRI 306-2, GRI 203-2]

SUCURSALES VIRTUALES

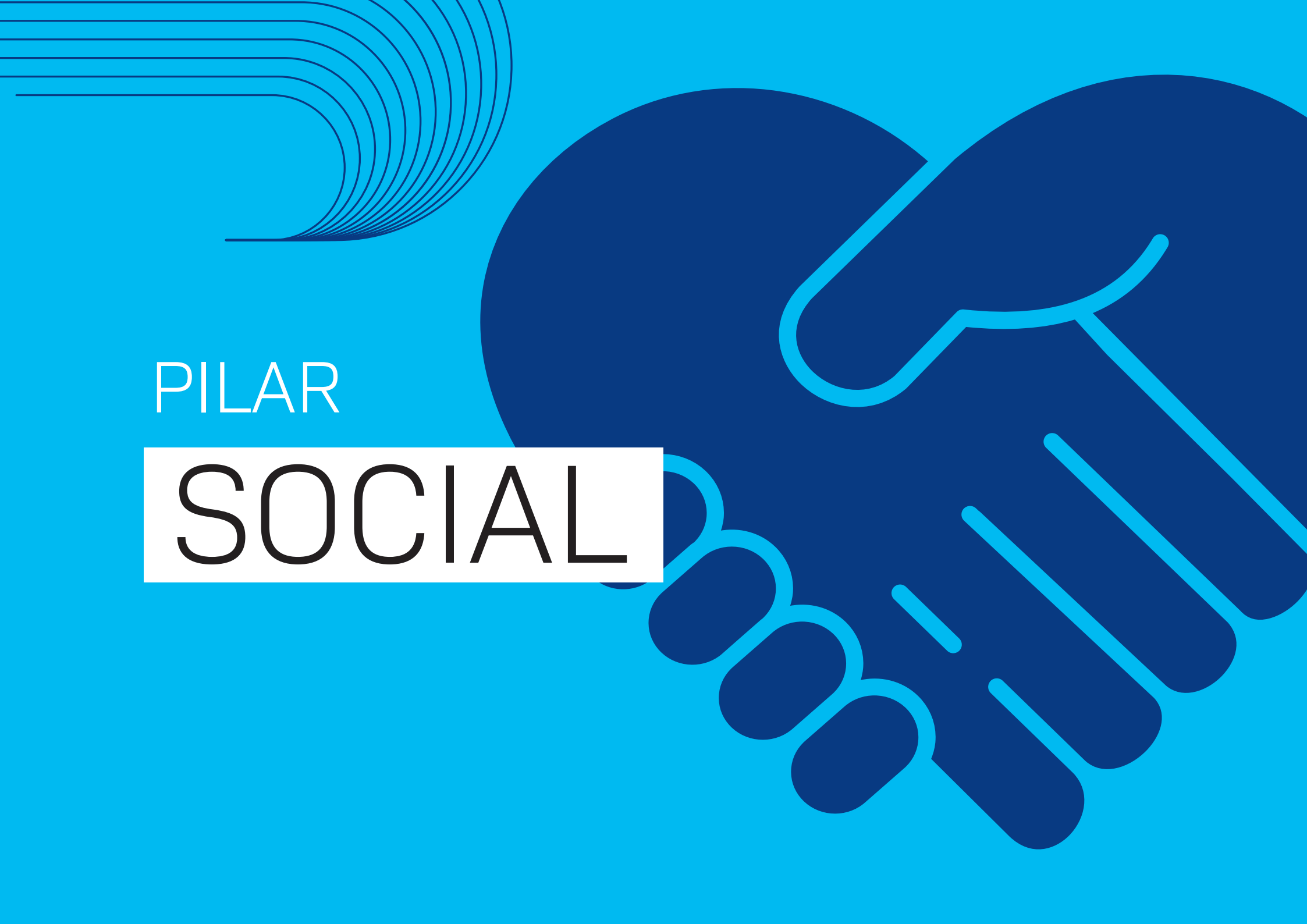
En 2004, Schmersal Brasil adoptó el modelo de filiales virtuales. Se desarrolló una estructura de servicios remota, en la que cualquier colaborador puede utilizar de forma remota los recursos disponibles, con conexión en línea a los sistemas de la empresa. Llamamos a esta forma de trabajo Street Office.

Es un concepto que sustituye las oficinas físicas por herramientas tecnológicas que permiten acercar, con mayor agilidad, a vendedores y consultores externos a nuestros clientes. Este modelo fue adoptado con éxito en todas las filiales de Schmersal: 11 en Brasil y 4 en América Latina.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, esta modalidad abolió la oficina física y trajo ventajas, eliminando el consumo de:

- Energía eléctrica.
- Materiales de limpieza.
- Materiales de mantenimiento.
- Combustible en el trayecto entre el hogar y la oficina.



The image features a solid blue background. In the top left corner, there are several thin, white, curved lines that sweep upwards and to the right. On the right side, there is a large, dark blue silhouette of a hand with fingers slightly curled. Overlaid on the left side of the hand is the text 'PILAR' in white and 'SOCIAL' in black, both in a sans-serif font. The word 'SOCIAL' is contained within a white rectangular box.

PILAR

SOCIAL



Las iniciativas sociales son parte esencial del compromiso de Schmersal con la generación de valor más allá de los negocios.

A través de acciones de voluntariado, campañas de donación, incentivo a la donación de sangre y apoyo a proyectos comunitarios, la empresa contribuye activamente al bienestar de la sociedad, promoviendo solidaridad, participación e impacto positivo en las comunidades donde opera.

FORMARE

En Schmersal, la responsabilidad social también se traduce en educación y oportunidad. Es por eso que abrimos las puertas —literalmente— al futuro de jóvenes de Boituva con la creación de la Escuela Formare, dentro de nuestra propia estructura.

La iniciativa ofrece cursos de formación profesional para adolescentes de 16 a 18 años, provenientes de familias de bajos ingresos. Todos los años, entre 15 y 20 alumnos son seleccionados para participar en el programa, que tiene una carga total de 1.630 horas de aprendizaje a lo largo del año, de las cuales 177 horas son de clases prácticas en nuestras instalaciones.

Las asignaturas son elaboradas, acompañadas y certificadas por la Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), con enfoque en los negocios de la empresa. Al final del curso, los alumnos reciben un certificado reconocido por el MEC, con la formación de Operador de Procesos de Montaje Eléctrico y Electrónico de Paneles de Control Eléctrico.

El impacto va más allá del aula. Formare también contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, promoviendo el voluntariado entre los colaboradores de Schmersal, quienes actúan como educadores y mentores a lo largo del programa. Es un intercambio verdadero: los alumnos aprenden de la experiencia del equipo, y el equipo se inspira en el potencial de los jóvenes.

Educación es transformar — y cada grupo que pasa por aquí refuerza nuestro compromiso con un futuro más justo, inclusivo y lleno de posibilidades.



Exalumnos

89%

de los exalumnos del Programa Formare **logran puestos de trabajo formales desde su primer empleo.**

90%

de los exalumnos del Programa Formare **continúan estudiando** (el 71% está cursando estudios superiores o de posgrado y el 19% realiza un curso tecnológico).

Educadores voluntarios

93%

de los educadores voluntarios de Formare se **sienten como agentes de cambio por una sociedad más justa con más oportunidades.**

85%

de los educadores voluntarios del Programa Formare afirman que **el programa contribuye a una mejor convivencia con la diversidad.**

Plan CDE 2023

El resultado desde 2011 hasta hoy: 204 educadores voluntarios, 213 jóvenes graduados, 88 contratados por la empresa. Todos con mejores condiciones para ingresar al mercado laboral, con una sólida trayectoria en su formación.

[GRI 203-2, GRI 413-1]



FORMARE



4

PAÍSES

BRASIL, MÉXICO, INDIA
Y ARGENTINA



50

CIUDADES



63

UNIDADES



+4.200

EDUCADORES
VOLUNTARIOS



+1.000

JÓVENES
CALIFICADOS

PROYECTO DE VOLUNTARIADO



Comité Elevação

Desde 2010, Schmersal desarrolla programas de voluntariado en instituciones de Boituva a través del Comité Elevação, que reúne a los colaboradores voluntarios de Schmersal. Las acciones promovidas por los participantes del comité tienen la fuerza de transformar realidades.

Esta iniciativa refuerza dos de nuestros valores: Responsabilidad Social y Valoración de las Personas. A través de ella, fomentamos la participación activa de nuestros colaboradores en proyectos que impactan positivamente en la comunidad, fortaleciendo no solo nuestro compromiso con el prójimo, sino también el orgullo de formar parte de esta empresa.

El valor financiero donado a cada institución está directamente relacionado con el número de horas dedicadas por los voluntarios. Las instituciones registran el tiempo invertido por cada participante y, al final del año, Schmersal convierte ese total de horas en una donación. Esta contribución es entregada personalmente por los propios voluntarios, reforzando el compromiso y el impacto directo de sus acciones. El objetivo es que el logro de la donación sea un reflejo de la participación de cada uno: a mayor dedicación, mayor será el valor a donar.





En 2025, realizamos diversas acciones significativas, como:

- Visitas al Lar São Vicente de Paulo.
- Visitas a la Casa Abrigo.
- Organización de la Festa Junina en la APAE Boituva.
- Organización de la Fiesta de Navidad en la Casa Abrigo.
- Ferias de Adopción en Schmersal y en la plaza de la Matriz en Boituva, con ONGS de la región como Amigos Bichos, Cantinho Ronronar y Villa Pet. En la primera edición, se realizaron 7 adopciones.

Schmersal incentiva la recaudación de alimentos, ropa y calzado, destinados a las asociaciones SOS Boituva y APAC Boituva, contribuyendo a las comunidades locales. También promueve la recaudación de tapas plásticas a favor del proyecto Tampets, reforzando su compromiso con la causa animal y la sostenibilidad, por medio de la disposición adecuada de residuos.

[GRI 413-1, GRI 203-2]





DONACIÓN DE SANGRE

En el diccionario, solidaridad significa el acto de quien está dispuesto a ayudar, la manifestación del sentimiento de simpatía con el propósito de confortar.

La donación de sangre es un gesto de solidaridad que salva miles de vidas. Desde 2022, Schmersal, en alianza con el Rotary Club Boituva Sul y el Hemonúcleo de Jaú, realiza dentro de la empresa campañas anuales de donación de sangre, además del registro de voluntarios en la base de datos de donación de médula ósea.

¡Donar sangre es donar vida! Una única donación de 450 ml puede beneficiar hasta a cuatro personas, salvando vidas y brindando esperanza a quien más lo necesita.

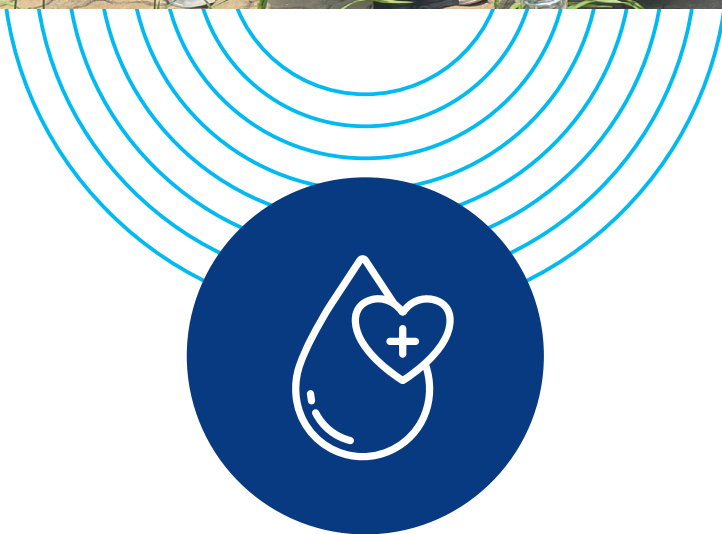
En 2025, realizamos dos campañas de donación de sangre, totalizando 133 bolsas recolectadas, con potencial para beneficiar hasta a 532 personas.

Este resultado refuerza el compromiso de nuestros colaboradores con la solidaridad y está alineado con uno de nuestros valores: Valorar a las personas.

¡Donar sangre

es un acto de amor!

[GRI 413-1]





LIBRAS

En 2025, Schmersal promovió un taller de Libras, impartido por 123 Libras, con el objetivo de introducir a los colaboradores en la Lengua Brasileña de Señas y fomentar una comunicación más inclusiva en el entorno laboral.

El contenido abordó la historia de las Libras, el alfabeto manual, saludos y señas básicas del día a día, proporcionando conocimientos iniciales esenciales para la interacción con la comunidad sorda y reforzando la importancia de la accesibilidad.

Complementando las acciones de concientización, se realizó un Cine Estación Especial con motivo del Día del Sordo, reuniendo a colaboradores, familiares y miembros de la comunidad sorda. La proyección de la película Mufasa contó con la presencia de un intérprete de Libras en un entorno accesible. La iniciativa también ofreció palomitas de maíz y refrescos, reforzando el compromiso de la empresa con la inclusión, el acogimiento y la valoración de las personas.

[GRI 405-1]



LAR GIRASSOL



Schmersal sabe que tan importante como generar resultados en el trabajo es estar presente en la comunidad, ya que la responsabilidad social forma parte de nuestros valores y forma parte de nuestro propósito.

Y esta es una misión que también desempeñamos en el barrio Grajaú, en la zona sur de São Paulo. Desde hace 29 años, Schmersal tiene el orgullo y el compromiso de colaborar con la SBA Girassol, institución que ofrece acogimiento y oportunidades para niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad en esa región.

En el SBA Girassol Kids, niños de 3 a 6 años reciben educación de calidad con música, informática e inglés, comidas saludables, apoyo familiar, acompañamiento social, psicológico y de salud.

Los jóvenes y adultos también encuentran formación profesional en el SBA Girassol Pro, con cursos certificados por el SENAI. Los datos de la institución informan que el 75% de los jóvenes que realizan los cursos en el SBA Girassol Pro se insertan en el mercado laboral en un plazo máximo de 90 días después de finalizar el curso.

Son acciones concretas que nacieron de la generosidad y de la mirada humana de Angelika Pohlmann, fundadora de la SBA Girassol.

En el año 2025, las donaciones realizadas por Schmersal fueron destinadas a costear la alimentación de los niños que son atendidos por el proyecto, además de reformas puntuales en la ludoteca y en la sala de actividades lúdicas.

[GRI 413-1, GRI 203-2]



The image features a solid blue background. In the center, a white rectangular box contains the word "PERSONAS" in a dark grey, sans-serif, all-caps font. Surrounding this central text are abstract, dark blue line drawings. On the right side, there are several stylized, rounded rectangular shapes connected by lines, resembling a network or a series of interconnected nodes. In the bottom left corner, there are several concentric, curved lines that sweep upwards and to the right, creating a sense of motion or a stylized 'C' shape.

PERSONAS



En Schmersal, las personas son prioridad. Y aquí retomamos el propósito. Estamos seguros de que, cuanto más felices estén las personas en el trabajo, mejores resultados tendremos como empresa. Para que esto suceda, desarrollamos a los líderes y creamos prácticas culturales alineadas con nuestros valores.

KPIs 2025

Condiciones de trabajo - Promedio 2025

TASA DE COLABORADORES AUSENTES POR ENFERMEDAD	
AUSENTISMO TOTAL	1,14%
GÉNERO	
AUSENTISMO HOMBRES	0,62%
AUSENTISMO MUJERES	1,96%
NÚMERO DE COLABORADORES	
CANTIDAD TOTAL DE COLABORADORES	555
GÉNERO	
CANTIDAD DE HOMBRES	332
CANTIDAD DE MUJERES	223
CANTIDAD POR RANGO DE EDAD	
20-24	74
25-29	106
30-34	109
35-39	101
40-44	77
45-49	43
50-54	16
55-59	17
> 59	12

CANTIDAD POR TIEMPO EN LA EMPRESA	
0-5	349
6-10	88
11-15	68
16-20	16
21-25	14
26-30	8
> 30	12
PROMEDIO DE EDAD DE LOS COLABORADORES	
EDAD PROMEDIO TOTAL EMPRESA	35
GÉNERO	
EDAD PROMEDIO HOMBRES	36
EDAD PROMEDIO MUJERES	34

[GRI 2-7]

BENEFICIOS

Schmersal ofrece un paquete de beneficios integral que promueve una mejor calidad de vida para los colaboradores y sus dependientes.

[GRI 401-2, GRI 401-3]

CONVENCIONAL

- | | | | |
|--|--|--|--|
|  Banco de horas |  Kit de bienvenida |  Tarjeta de alimentación navideña |  Tarjeta de alimentación |
|  Plan de salud |  Convenio - farmacias |  Préstamo de nómina |  Convenio con escuela de idiomas, universidades y otros |
|  PLR |  Asistencia odontológica |  Transporte Schmersal |  Seguro de vida |

CONDICIONAL

- | | | | |
|--|--|---|--|
|  Vale de comida para personas que no trabajan en la sede en Boituva |  Automóvil para Gerentes y Directores |  Peaje reembolsado para personas que viven fuera de la ciudad de Boituva o vendedores externos |  Automóvil + combustible para vendedores y equipo externo |
|--|--|---|--|

DIFERENCIADO

- | | | | | |
|--|--|--|---|--|
|  Biblioteca Schmersal |  Licencia de paternidad de 5 a 20 días |  Atención psicológica |  Voluntariado en horario de trabajo (Formare o Na Moral) |  Tienda interna |
|  Educa Schmersal (Beca de estudio) |  Horario reducido - 30 min. menos por día |  Atendimento psicológico em libras |  Yoga presencial |  15 minutos más de almuerzo en los días de pago |
|  Giftwork |  Comedor |  Home Office |  Meditación | |
|  Gimnasia laboral |  Atlético Schmersal (Gimnasio dentro de la empresa) |  Dress code flexible |  Hamacas para descanso en el jardín | |
|  Jornada Flexible |  Inglés para hijos de empleados (entre 7 - 14 años) |  Estacionamiento |  Festividades en fechas especiales | |
|  Kit bebé |  Inglés básico gratuito para empleados |  Registro de jornada por excepción |  Total Pass para todos | |
|  Licencia de maternidad de 120 a 180 días |  Club de Beneficios (descuentos en universidades, escuelas de idiomas, apoyo psicológico, etc.) |  Reconocimiento por antigüedad en la empresa |  Convenio SESI | |



SALUD MENTAL

En Schmersal, entendemos que la salud mental es un pilar esencial del bienestar en el trabajo. En un mundo cada vez más acelerado, promover espacios de acogida, escucha activa y equilibrio emocional es un compromiso que nos tomamos en serio.

A lo largo del año, desarrollamos acciones enfocadas en la concientización sobre la salud mental, como campañas informativas, ruedas de conversación y atención psicológica especializada.

Nuestro objetivo es romper tabúes, ofrecer soporte real y garantizar que todos se sientan respetados y valorados. Creemos que los entornos más humanos y empáticos se reflejan directamente en la calidad de vida de las personas y en el clima organizacional en su totalidad.

Por ello, invertir en salud mental es también invertir en sostenibilidad.

[GRI 403-6]



Comité Familia Schmersal

La Familia Schmersal es un comité de colaboradores con la misión de realizar acciones internas que apuntan al bienestar de los colaboradores. El grupo no escatima esfuerzos para poner manos a la obra y preparar eventos como como Carnaval, Pascua, Fiesta Junina, Día del Niño y Halloween para los colaboradores y sus familiares. ¡La dedicación de todos genera mucha felicidad y sonrisas!

Rueda de conversación

La salud mental y emocional de nuestros colaboradores es muy importante y se refleja en todas las áreas de la vida y de la comunidad. Tenemos ruedas de conversación abiertas con temas relevantes para nuestra realidad y, en nuestra esencia, sabemos que es necesario mirar a nuestro alrededor, cuidar y colaborar con el prójimo.





Guardia psicológica

La implementación de la guardia psicológica en la empresa ha proporcionado un espacio seguro para la escucha, acogida y apoyo emocional a los colaboradores. Esta iniciativa contribuye directamente a la mejora del bienestar, reducción del estrés y fortalecimiento de la salud mental en el entorno de trabajo.

Además, promueve un clima organizacional más empático, humano y productivo. En 2024, dimos un paso importante al contar con una psicóloga capacitada en Libras, ampliando el acceso a la atención y reforzando nuestro compromiso con la inclusión.

La guardia se realiza todos los martes y miércoles, con dos profesionales, y se consolida como una herramienta esencial para cuidar de quienes hacen que la empresa funcione todos los días.



[GRI 405-1]

Biblioteca Schmersal

La Biblioteca Schmersal nació de la iniciativa de los alumnos de la Escuela Formare, con el objetivo de crear un espacio de lectura accesible para todos los colaboradores. Lo que comenzó como un proyecto social, pronto se transformó en un punto de encuentro para el conocimiento, el intercambio de ideas y el incentivo a la lectura dentro de la empresa.

Hoy, la Biblioteca Saber cuenta con más de 1.600 títulos y es un verdadero éxito entre los colaboradores. En 2020, fue completamente renovada — adquirió un nuevo estándar y fue reubicada en el área de convivencia, donde se volvió aún más visible y atractiva. Un aspecto diferencial importante es que el control de los préstamos lo realizan los propios colaboradores, reforzando la confianza mutua y la cultura de responsabilidad compartida.

Más que libros, este espacio representa el cuidado de Schmersal por valorar a las personas, estimular el aprendizaje continuo y crear conexiones que van más allá del entorno de trabajo. En 2025, lanzamos Bibliotech, un sitio web creado por colaboradores con el objetivo de facilitar el acceso al acervo de la biblioteca física presente en la empresa.

La iniciativa surgió a partir de la necesidad de administrar la biblioteca de una manera más tecnológica y automatizada, ofreciendo a los lectores una nueva opción para consultar, tomar prestados o devolver libros. La plataforma, a la que se puede acceder fácilmente a través de dispositivos conectados a internet, busca estimular aún más el hábito de la lectura dentro de Schmersal.

Todos los meses, los colaboradores pueden solicitar la compra de nuevos libros de su preferencia.



SALUD FÍSICA

Promover la salud física también forma parte de nuestro compromiso con el bienestar. Incentivamos hábitos saludables por medio de acciones como gimnasia laboral, campañas de prevención y acompañamiento médico periódico.

Con iniciativas sencillas y constantes, buscamos contribuir a una mayor disposición, seguridad y calidad de vida en el entorno de trabajo y fuera de él.

TODAS LAS ACTIVIDADES SE OFRECEN
GRATUITAMENTE A LOS COLABORADORES EN BOITUVA.

Gimnasia Laboral

El equilibrio entre cuerpo y mente es uno de los requisitos más importantes cuando se trabaja en grupo. Consciente de ello, Schmersal proporciona el programa “Gimnasia Laboral”, que se realiza durante la jornada laboral, con el objetivo de promover la salud física y mental de los colaboradores.

La gimnasia aborda tres líneas de trabajo: estiramiento, fortalecimiento muscular y reeducación postural.

[GRI 403-6]



Atlética Schmersal

El gimnasio interno en la empresa, inaugurado en 2021, es una iniciativa que promueve la salud, la calidad de vida y el bienestar entre los colaboradores. Al ofrecer un espacio accesible para la práctica de actividades físicas, incentivamos hábitos más saludables y contribuimos a la reducción del sedentarismo y del estrés.

Además de los beneficios físicos, el gimnasio también impacta positivamente en la motivación, en la participación y en el rendimiento profesional. El ambiente está pensado para atender diferentes perfiles, con equipos modernos y acompañamiento especializado.

Con esta acción, reforzamos nuestro cuidado de las personas e invertimos en un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

[GRI 403-6]



Programa de Ergonomía

Desde 2001, con el objetivo de promover el bienestar y a la salud de los colaboradores, trabajamos en la mejora del puesto de trabajo según la NR 17 – Norma Reguladora.

- El programa aborda los siguientes temas:
- Análisis biomecánico de los movimientos en el área administrativa y de fábrica.
 - Aumento en la calidad de vida y de la productividad de los colaboradores.

[GRI 403-2]



Liga Esportiva Schmersal

La Liga Esportiva Schmersal es una iniciativa interna que promueve la integración, el bienestar y la calidad de vida a través de la práctica deportiva. Actualmente, cuenta con 14 organizadores voluntarios que se dedican a la coordinación de las actividades, fortaleciendo el espíritu de equipo y la convivencia entre los colaboradores.

Los deportes contemplados por la liga incluyen:

- Fútbol masculino
- Fútbol femenino
- Vóleybol
- Baloncesto
- Ciclismo
- Carrera



Creada el 12 de marzo de 2024, la Liga valora la diversidad de modalidades y el protagonismo de los colaboradores, incentivando hábitos saludables y fortaleciendo los lazos dentro de la empresa.

[GRI 403-6]

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Schmersal cree en un mundo más justo, diverso y accesible para todos. En 2021, dimos un paso importante al crear nuestro Comité de Diversidad e Inclusión, con el objetivo de promover el respeto a las diferencias, ampliar la representatividad y transformar, en la práctica, la cultura de la empresa.

Desde entonces, el comité actúa en varios frentes, tales como:

- Accesibilidad en la comunicación, con enfoque en los colaboradores sordos
- Atención a grupos minorizados, como personas con discapacidad, población LGBTQIAPN+, diferentes etnias, géneros y realidades territoriales
- Acciones de concientización con todos los públicos de la empresa, incentivando el respeto en todas las relaciones
- Promoción de valores, actitudes y normas inclusivas junto a colaboradores, proveedores, socios y comunidad

Más que iniciativas puntuales, buscamos construir un ambiente seguro, acogedor y con oportunidades reales para todas las personas — donde la diversidad es reconocida como una fuerza que impulsa la innovación, el bienestar y el crecimiento colectivo.

Desde 2022, el Comité de Diversidad e Inclusión realiza una encuesta interna para evaluar sus acciones. Los resultados más recientes muestran que el 57% de las personas están muy satisfechas con el trabajo desarrollado y reconocen que las iniciativas del comité están alineadas con el propósito de la empresa - promoviendo la participación a través de una comunicación clara y acciones accesibles para todos.



[GRI 405-1]



En 2025, se realizaron en Boituva, con transmisión online para los colaboradores externos, 3 charlas sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, con 209 participantes.

Las acciones contribuyeron a ampliar la concientización, promover el respeto y fortalecer un ambiente más inclusivo.

LOS TEMAS ABORDADOS FUERON:

- Diversidad, Equidad e Inclusión;
- Contexto histórico del prejuicio;
- Formas de combatir el prejuicio y la importancia de la inclusión.



CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN

Schmersal promueve, a lo largo del año, diversas campañas de concientización con enfoque en la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores.

Iniciamos con el Enero Blanco, abordando la salud mental, el equilibrio emocional y el autocuidado, reforzando la importancia de un ambiente acogedor, acompañado de apoyo psicológico continuo, gimnasio, gimnasia laboral y yoga.

En agosto, destacamos el Agosto Lila, orientado a la concientización sobre la violencia contra la mujer, promoviendo información e incentivo al respeto y a la prevención.

En septiembre, con el Septiembre Amarillo, realizamos diálogos, charlas y acciones orientadas a la valoración de la vida y al cuidado de la salud mental.

En el Octubre Rosa y en el Noviembre Azul, intensificamos nuestras iniciativas de prevención del cáncer, con difusión de información, incentivo a la realización de exámenes y refuerzo de las recomendaciones médicas, promoviendo el conocimiento y el cuidado continuo de la salud.

Además de estas acciones, apoyamos otras iniciativas a lo largo del año, con el propósito de sensibilizar, informar e incentivar hábitos saludables, contribuyendo a un ambiente más seguro, humano y sostenible para todos.

[GRI 403-6]



INDICADORES

A continuación, mostramos los indicadores que se monitorean mensualmente para medir los resultados referentes a las personas. Schmersal desarrolla numerosas acciones para mejorar estos indicadores, conforme a lo descrito en el tema “Desarrollo de Personas”.

Turnover

El turnover mide la rotatividad de empleados en la empresa, es decir, cuando un colaborador es contratado y otro desvinculado de manera sucesiva.

Tenemos el orgullo de constatar que mantenemos el índice alrededor del 1%, valor muy por debajo del mercado, considerado un nivel ideal. Esto refleja nuestro compromiso con la retención de talentos y un ambiente de trabajo saludable.

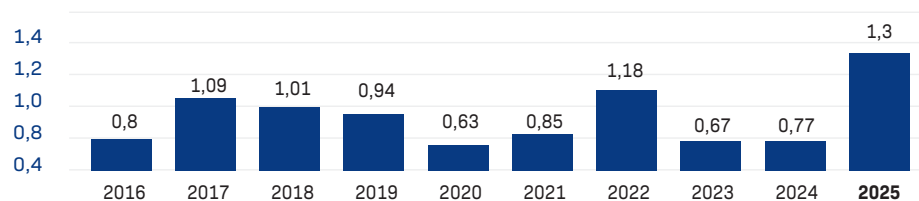
De acuerdo con datos obtenidos en 2024 por el CAGED, los mayores índices de rotatividad en diferentes sectores de la economía son:

- Comercio: 4,55%,
- Agropecuaria: 4,92%,
- Construcción civil: 6,25%,
- Servicios: 3,81%.

Utilizamos el siguiente criterio de cálculo: desvinculaciones x 100 / personal promedio (cantidad total de colaboradores del inicio y del final del período analizado, excluidos temporales y pasantes).

TURNOVER $\{(D \times 100)/EM\}$

META: < 1



[GRI 401-1]



Ausentismo

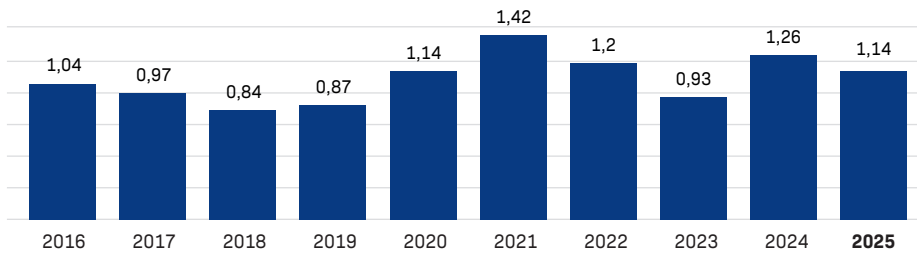
El ausentismo se comprende por faltas injustificadas, justificadas, retrasos y licencias médicas.

Identificado el ausentismo y sus características, se desarrollan diversas acciones para disminuir su índice, como retroalimentación constante, reconocimiento de equipo, promoción de la salud física y psicológica y otras acciones para la mejora del ambiente de trabajo.

Este es otro índice que trabajamos continuamente para mejorar.

AUSENTISMO (HORAS DE FALTAS/HORAS TOTALES TRABAJADAS)

META: < 1%



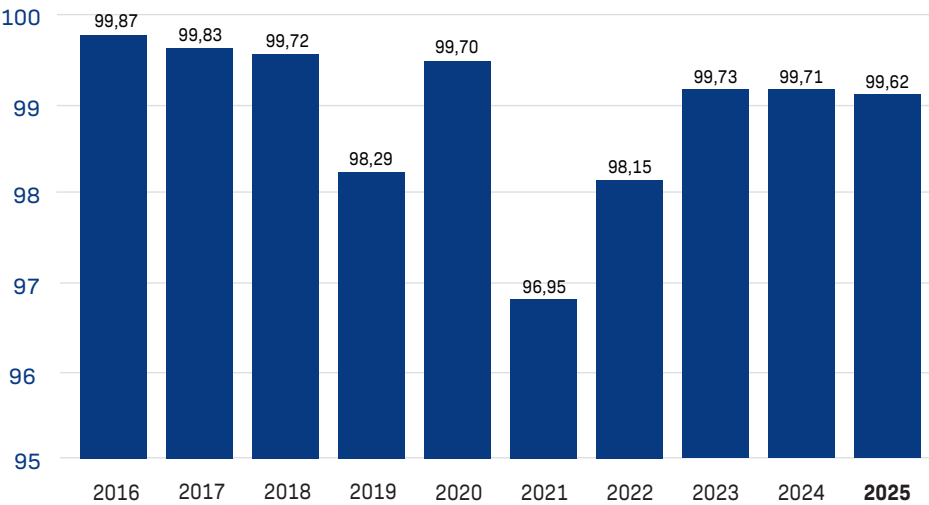
Retención

La retención es el índice que presenta cuánto del capital humano se mantiene en la empresa. Con base en las encuestas internas, definimos iniciativas continuamente para mejorar este índice.

Utilizamos el siguiente criterio de cálculo: número de colaboradores que solicitaron la desvinculación x 100 / número total de colaboradores en el último día del mes (excluidos temporales, pasantes y menores aprendices) - 100.

RETENCIÓN

META: > 99



En 2021, el índice de retención se vio impactado por el contexto de reanudación de las actividades económicas tras el período más crítico de la pandemia. Este escenario llevó a muchos profesionales a reevaluar sus prioridades personales y de carrera, lo que resultó en un aumento significativo de solicitudes de renuncia en el mercado, movimiento conocido internacionalmente como “Great Resignation”.

Grado de Instrucción

Schmersal estimula continuamente el desarrollo de la formación educativa de los colaboradores en todas las etapas – desde la escuela secundaria hasta los posgrados.

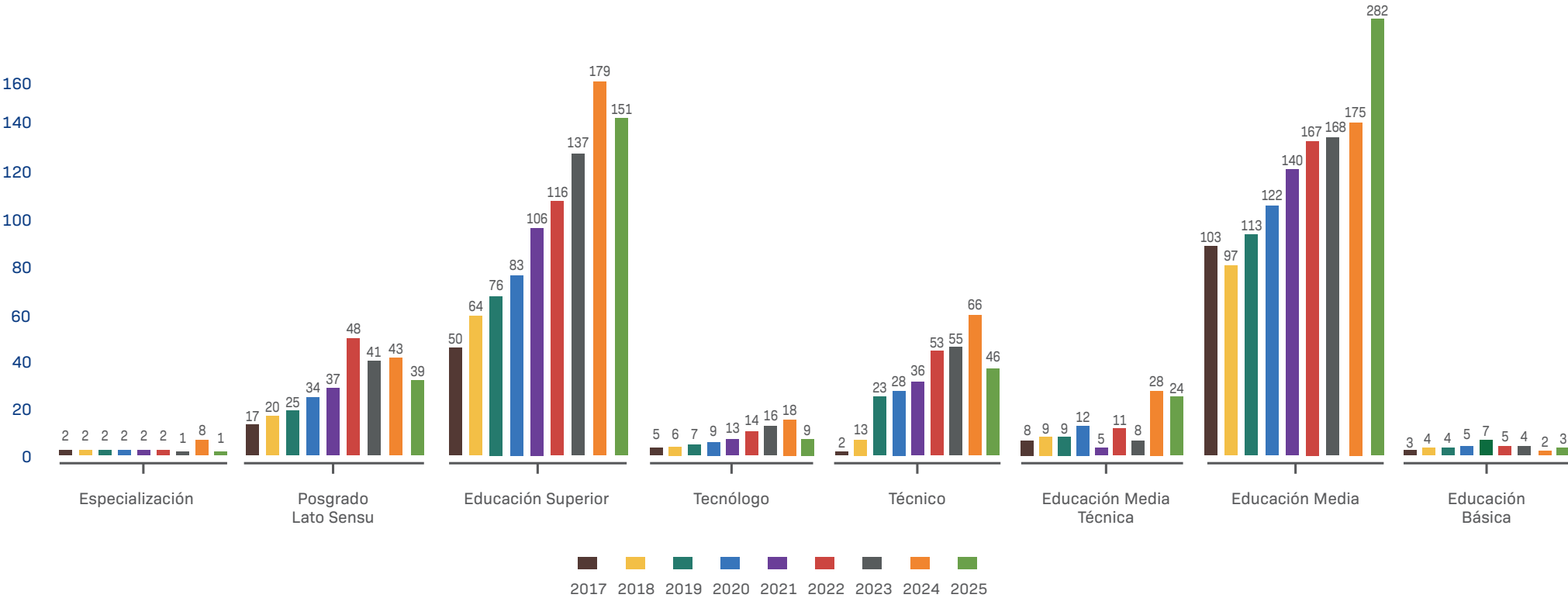
Específicamente con relación a la escuela primaria y secundaria, nuestra meta es que el 100% de los colaboradores concluyan estas etapas.

Schmersal ofrece, además, cursos de refuerzo en matemáticas como complemento al plan de estudios escolar.

El grado de instrucción de los colaboradores de Schmersal ha evolucionado cada año.



NIVEL DE INSTRUCCIÓN / NÚMERO DE PERSONAS



DESARROLLO DE PERSONAS

Integración Continua

Como parte del programa de capacitación y desarrollo, Schmersal desarrolló la Integración Continua, que consiste en un “pasaporte” en el cual se enumeran las actividades en las que cada contratado deberá participar durante su primer año.

El “pasaporte” incluye capacitaciones, documentos para lectura, conferencias y otras actividades que son obligatorias y específicas para cada área de trabajo. Con esto, se garantiza la calificación básica de cada contratado.

[GRI 404-2]

Evaluación de Desempeño

Las evaluaciones se realizan semestralmente, comenzando con una autoevaluación seguida de una evaluación conjunta con el superior inmediato.

Además de las dos evaluaciones de desempeño estructuradas, el diálogo entre el colaborador y su gestor es constante, creando así una relación muy cercana y transparente entre las partes.



[GRI 404-3]



Capacitaciones

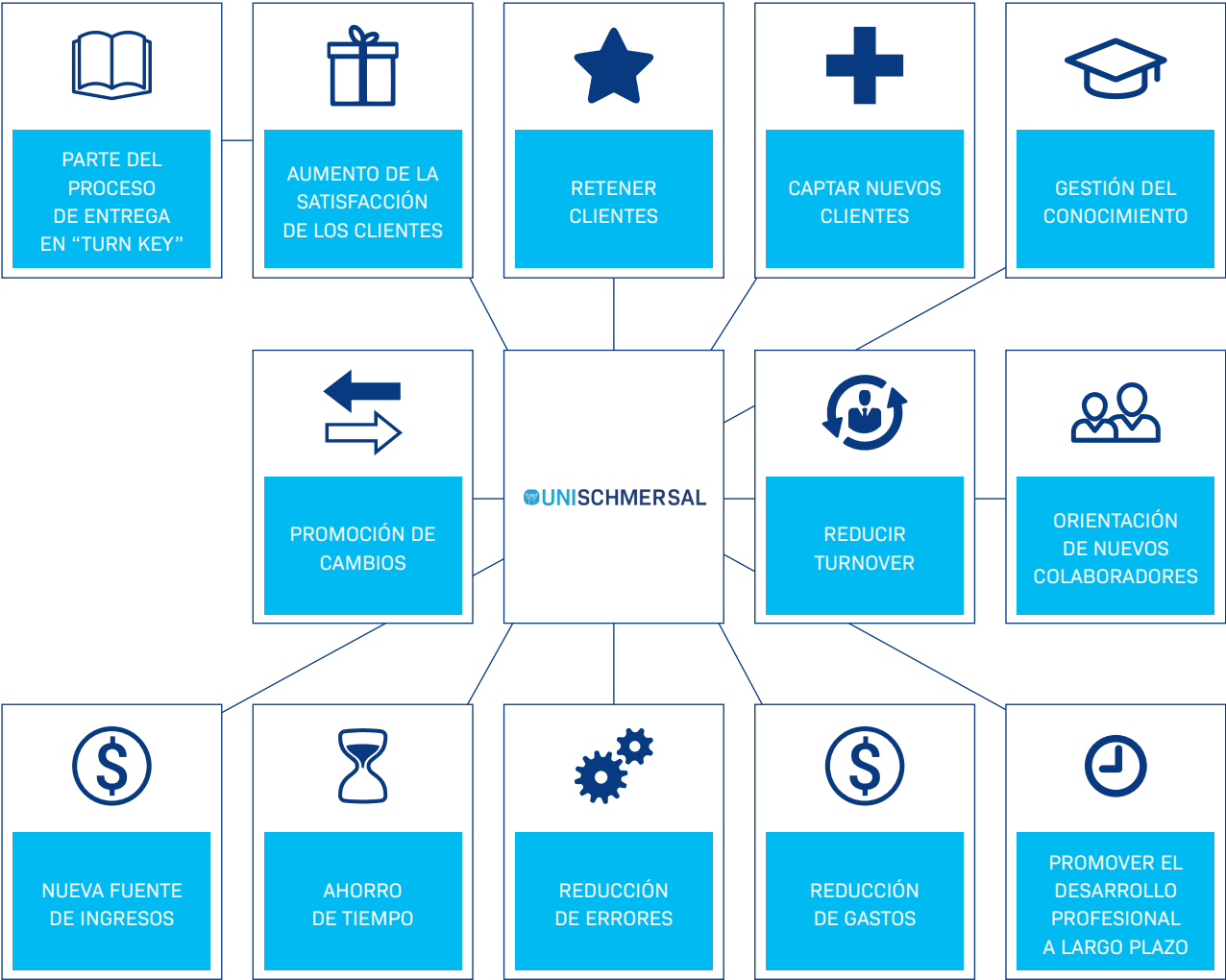
En Schmersal creemos que la educación transforma el mundo.

Por ello, contamos con dos plataformas online de capacitación:

En UniSchmersal, proporcionamos la constante formación y mejora del equipo de colaboradores. Así, contribuimos a la excelencia, la productividad y los resultados. En la plataforma ofrecemos capacitaciones como “Introducción a la Lengua Brasileña de Señas”, “Conceptos y prácticas para la eficiencia organizacional” y capacitaciones específicas sobre nuestros productos.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



La Academia Schmersal actúa con diversos temas y públicos. Con ella, comunicamos al mercado nuestro posicionamiento institucional y transmitimos conocimiento e información sobre productos, normas y servicios.

El objetivo es ayudar a técnicos e ingenieros de seguridad, así como a diseñadores y mantenedores de máquinas industriales, que necesitan conocer más sobre el tema “seguridad en máquinas industriales”.

[GRI 404-2]



4

EDUCACIÓN DE CALIDAD

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

PDI

El PDI es un programa de desarrollo individual, adoptado por la empresa en 2014, que busca trabajar las oportunidades de mejora personal y técnica, relacionadas con los valores de la empresa, las acciones definidas para el 9-box (plan de sucesión y retención de talentos) y las actividades realizadas por el colaborador.

CANTIDAD DE CAPACITACIONES/AÑO

AÑO	HORAS TOTALES	NÚMERO DE COLABORADORES	HORAS AÑO/ COLABORADOR
2016	17.887	360	50
2017	24.027	367	65
2019	21.376	402	53
2020	19.216	427	45
2021	22.040	431	51
2022	24.250	340	71
2023	30.374	484	63
2024	9.775	519	18
2025	19.362	528	37

En **2025**, Schmersal proporcionó, en promedio, **37 horas** de capacitación por colaborador.

Becas de Estudio
Ver Beneficios

66 becas otorgadas en 2025.

Programa de Prácticas

14 practicantes contratados en 2025.

Programa de Aprendices

16 contratados en 2025.

[GRI 404-1, GRI 404-2]



GREAT PLACE TO WORK

Great Place to Work (GPTW) es una empresa de consultoría fundada en 1991 por Robert Levering en los Estados Unidos, con sede en San Francisco, California y oficinas afiliadas en 97 países.

Su función es evaluar la gestión de organizaciones de diversos tipos – servicios, industria, comercio – y de diferentes tamaños y orígenes, aplicando encuestas a empleados y empleadores para entender las características del ambiente de trabajo.

La misión de la empresa es “construir una sociedad mejor, transformando cada organización en un Great Place to Work para todos”. Las encuestas realizadas por Great Place to Work son nuestras guías en la identificación de las oportunidades de mejora y en la definición de las respectivas acciones.



Great
Place
To
Work®

Por 14º año consecutivo, Schmersal es una de las Mejores Empresas para trabajar en el GPTW Brasil.

En la edición de 2025, obtuvimos el 6º lugar en el ranking de las medianas empresas del interior paulista y el 36º lugar en el ranking nacional entre las organizaciones con 100 a 999 empleados, una excelente posición, especialmente considerando los cambios en los criterios de evaluación de esta edición.

El nuevo formato redujo el número de categorías a solo tres niveles, dejando de separar las clasificaciones entre nacionales y multinacionales. Este cambio amplió la competitividad y tornó el reconocimiento aún más significativo.

Más que un premio, este resultado refleja la fuerza de nuestra cultura, el compromiso con el cuidado y el propósito que compartimos todos

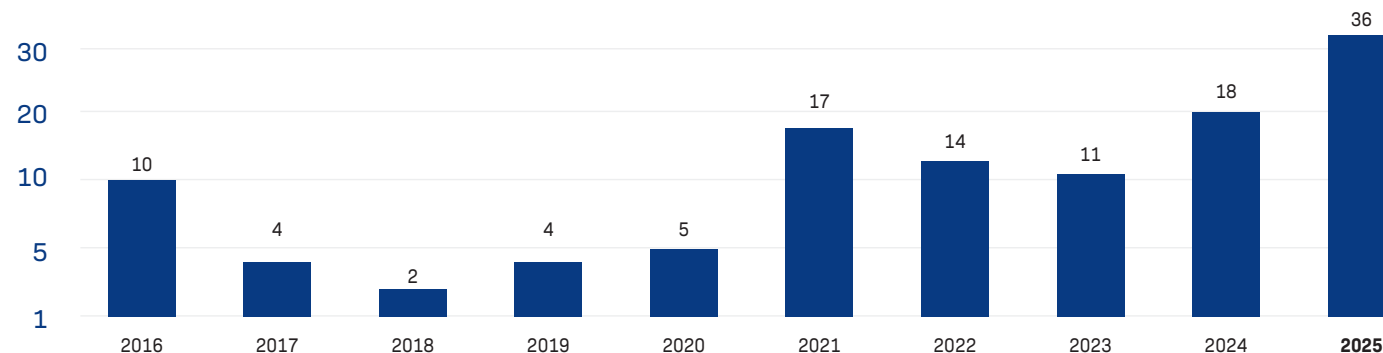
los días y nos impulsa a continuar haciendo de Schmersal un excelente lugar para trabajar.

Esta posición fue posible gracias a la alineación de los valores y propósito de los colaboradores con los de la empresa. Es importante tener en mente que una compañía está constituida por personas y su funcionamiento solo es posible si todos están felices y satisfechos con las actividades que desempeñan diariamente.

Nuestro compromiso no es solo con el cliente, sino también con todos nuestros colaboradores, responsables de la esencia de la empresa.

CLASIFICACIÓN GPTW

(posición entre las multinacionales con menos de 1000 colaboradores)



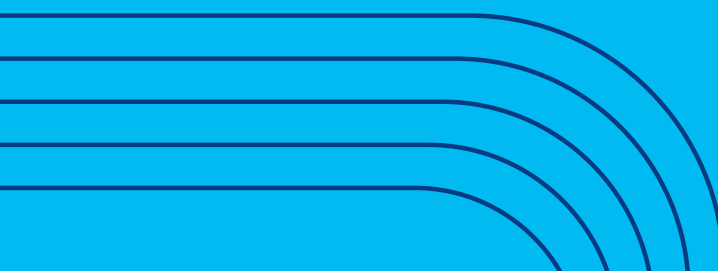
En 2025, el GPTW dejó de diferenciar empresas entre nacionales y multinacionales, adoptando un modelo de clasificación unificado.



SALUD Y

SEGURIDAD

EN EL TRABAJO





El concepto de Seguridad en el Trabajo involucra un conjunto de normas, acciones y medidas preventivas orientadas a la mejora del ambiente laboral y a la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes. En Schmersal, “Seguridad en 1º lugar” es un valor esencial, aplicado tanto en las operaciones como en el cuidado de nuestros colaboradores.

ACCIONES INTERNAS

Como parte de este compromiso, realizamos anualmente la Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo y Medio Ambiente (SIPATMA). En 2025, el evento se llevó a cabo del 31 de marzo al 4 de abril, cuando promovimos una semana de aprendizaje y concientización, con charlas sobre salud, bienestar, seguridad, autoconocimiento y sostenibilidad.

Uno de los aspectos más destacados de este año fue la gamificación realizada por medio de la plataforma Weex, que transformó los contenidos de la SIPATMA en una experiencia dinámica, interactiva y envolvente.

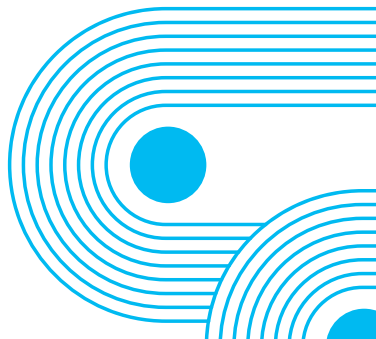
A través de cuestionarios interactivos, desafíos y rankings entre equipos, logramos ampliar el alcance de la información y estimular una participación divertida y consciente.

De esta forma, fue posible ampliar la campaña a los colaboradores de todo el país, quienes pudieron participar, promoviendo así el intercambio de experiencias, lo que permitió alcanzar una participación del 85% de los colaboradores.

Otro momento memorable fue la presentación de la compañía de teatro João e Maria, que trajo una puesta en escena ligera, creativa e impactante sobre la importancia de la prevención y del cuidado en el ambiente de trabajo. La obra provocó reflexiones importantes con un lenguaje accesible y envolvente.

Estas acciones fortalecen nuestra cultura de seguridad y valoración de las personas.

[GRI 403-5]



REGLAS DE ORO



10 Reglas de Oro de la Seguridad en el Trabajo

Las Reglas de Oro de la Seguridad en el Trabajo son un conjunto con 10 comportamientos simples que pueden salvar/proteger vidas. El objetivo de Schmersal es respaldar su principal valor: Seguridad en Primer Lugar.

De esta manera, estamos asegurando una prevención de accidentes más efectiva frente a los riesgos y peligros relacionados con nuestro proceso de trabajo.

Las reglas de oro son directrices
innegociables en Schmersal.

- 01 No realizar actividades sin estar entrenado, habilitado, calificado, capacitado o autorizado.
- 02 No trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas ilícitas.
- 03 Analizar los riesgos de las actividades y cumplir con las medidas de prevención y protección adecuadas.
- 04 Realizar trabajo en altura con la utilización de arnés de seguridad debidamente fijado o medidas de seguridad aplicables.
- 05 No acceder a un área aislada y señalizada, donde ocurre el movimiento de cargas y equipos, sin la debida autorización.
- 06 Reportar todos los accidentes de trabajo.
- 07 No desactivar dispositivos de seguridad. Si ve a alguien haciéndolo, comunicarlo a Seguridad del Trabajo, miembros de la CIPA, Supervisor y Gerente.
- 08 No acceder a áreas operativas o ejecutar actividades sin hacer uso correcto de los EPC y EPP obligatorios.
- 09 Cumplir con el control establecido para la prevención de enfermedades en el lugar de trabajo.
- 10 Respetar todas las reglas de seguridad.



LEGISLACIÓN SOBRE SEGURIDAD DEL TRABAJO

Las Normas Reguladoras (NR) norman las actividades de la seguridad del trabajo en el entorno organizacional. Las Normas Reguladoras son de cumplimiento obligatorio y deben ser aplicadas y observadas por los técnicos de seguridad del trabajo y por los miembros de la CIPA y respetadas por todos los colaboradores.

[GRI 403-5]



OBJETIVOS

Las actividades de seguridad del trabajo en una organización poseen varios objetivos, entre los cuales podemos destacar:

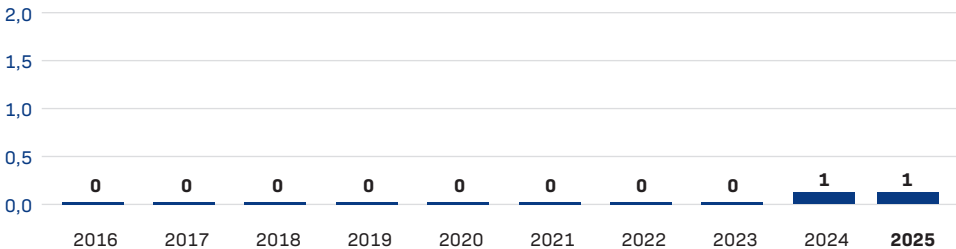
- Evitar enfermedades relacionadas con la actividad profesional.
- Evitar accidentes de trabajo.
- Minimizar las condiciones inseguras de trabajo.
- Preparar al trabajador para la prevención de los accidentes ocupacionales.
- Establecer mejores condiciones físicas y psíquicas en el trabajo.
- Mejorar las condiciones de eficiencia y de producción.

El objetivo de Schmersal es cero accidentes.

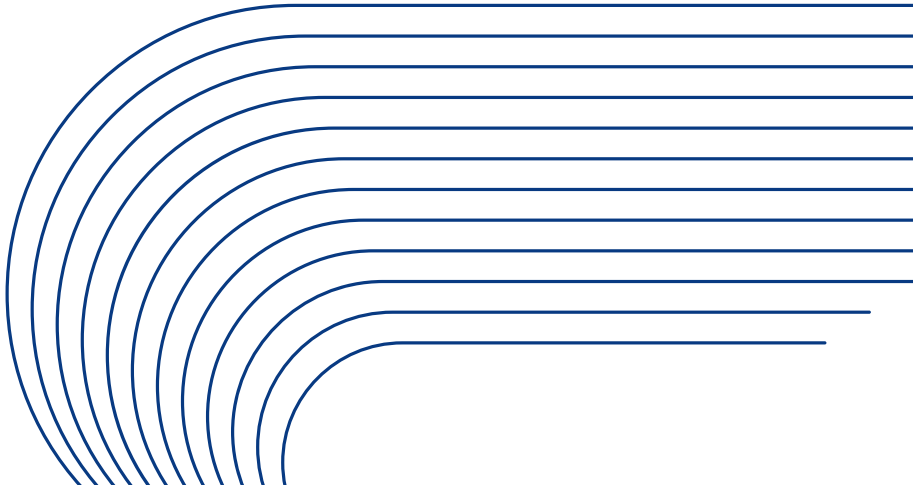


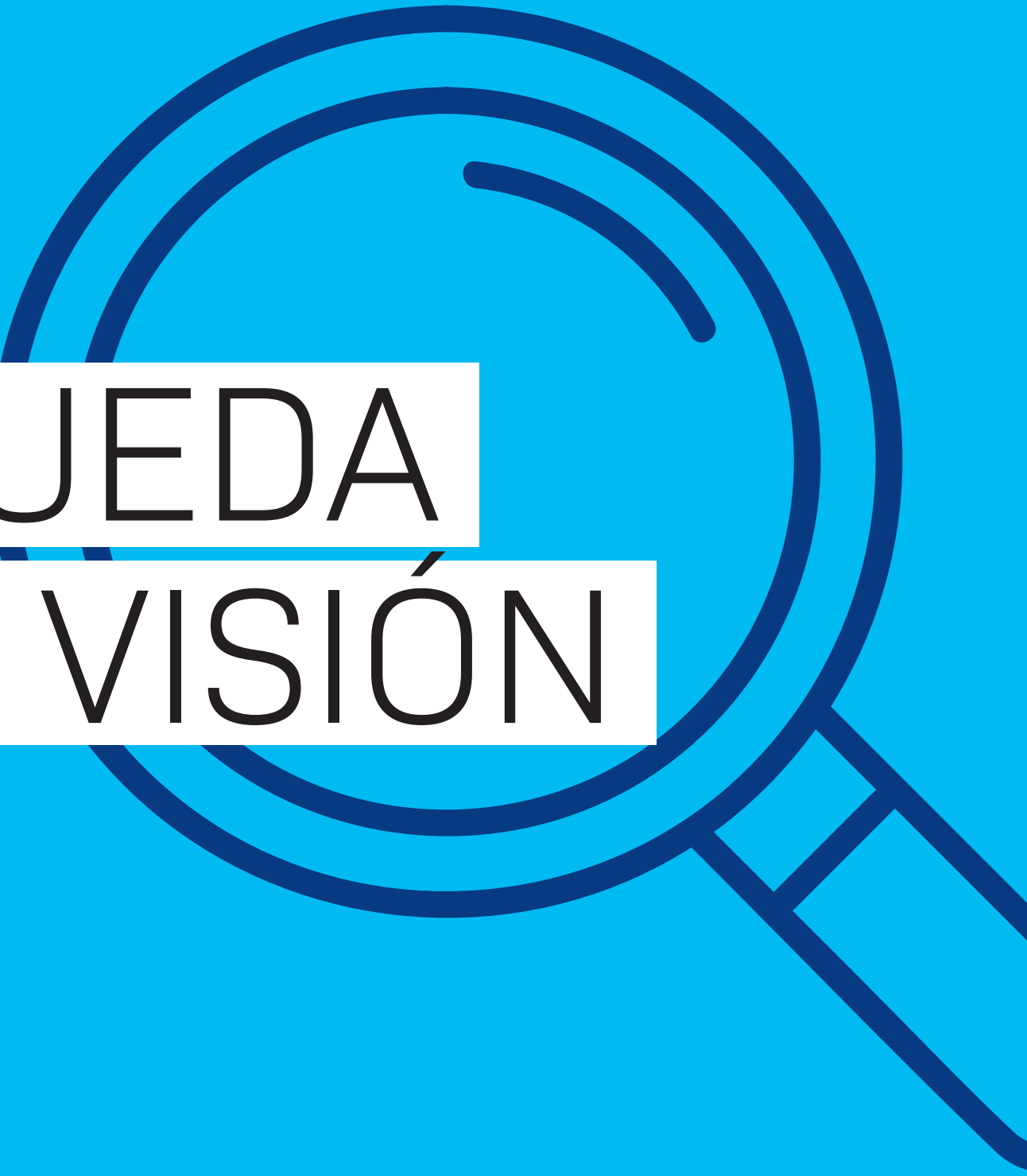
TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

META: 0

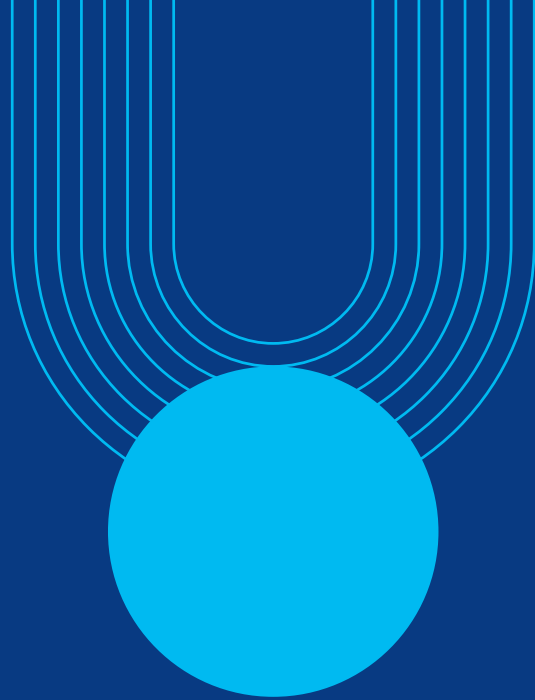


Accidentes en las instalaciones de la empresa con más de 15 días de incapacidad.



A large, dark blue outline of a magnifying glass is positioned on the right side of the image, with its lens area overlapping the text. In the bottom left corner, there are several concentric, light blue curved lines.

BÚSQUEDA DE LA VISIÓN



La visión de Schmersal es: “Que el Grupo Schmersal sea líder en el suministro de sistemas y soluciones en los mercados en los que actúa, alcance el más alto nivel de satisfacción de los clientes y sea reconocido mundialmente por su innovación en tecnología de seguridad y servicios de ingeniería.”

Trabajamos en los temas citados anteriormente en este informe para alcanzar nuestra visión. Dos encuestas nos guían en la búsqueda de la visión. El indicador más importante es el net promoter score (Net Promoter Score).

CÍRCULO DE LA EXCELENCIA

El Círculo de la Excelencia Schmersal es un programa que se enfoca en la búsqueda de la Excelencia en todos los aspectos. El programa se estructura en dos frentes: desarrollar la cultura de la excelencia (cuestiones subjetivas) y los índices de excelencia (datos objetivos).



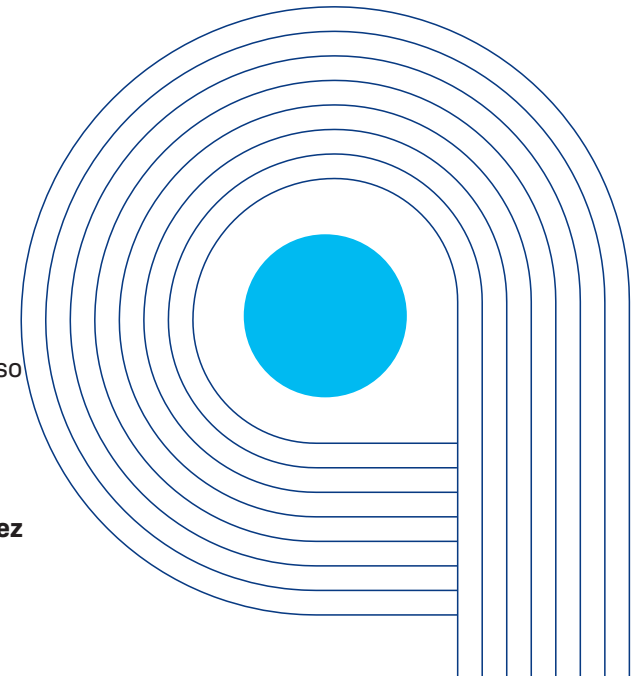


CULTURA DE LA EXCELENCIA

Desarrollamos campañas, charlas, capacitaciones y acciones para construir una cultura en la que todos los detalles son importantes. El lema es: lo bueno es enemigo de lo excelente.

Pilares da Cultura da Excelência:

- 1 - Sé **comprometido e involucrado**
- 2 - Aplica las **5S**
- 3 - **Entiende y atiende** bien a tu cliente interno
- 4 - Actúa con **calidad** en tus actividades
- 5 - Detente y **piensa antes** de actuar
- 6 - **Presta atención** para hacer lo correcto y evitar el reproceso
- 7 - **Sé proactivo** y busca las soluciones a los problemas
- 8 - **Cumple los plazos**, el cliente cuenta contigo
- 9 - Contribuye con el **Kaizen**
- 10 - Aprende de los errores y busca **hacer las cosas cada vez mejor**



NPS (NET PROMOTER SCORE)

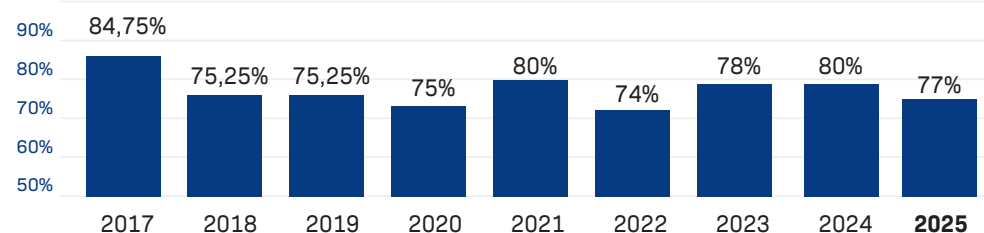
Cada trimestre se realiza una encuesta con un muestreo de los clientes que compraron a Schmersal en los últimos 12 meses.

A continuación se presentan los resultados de los últimos 4 trimestres:

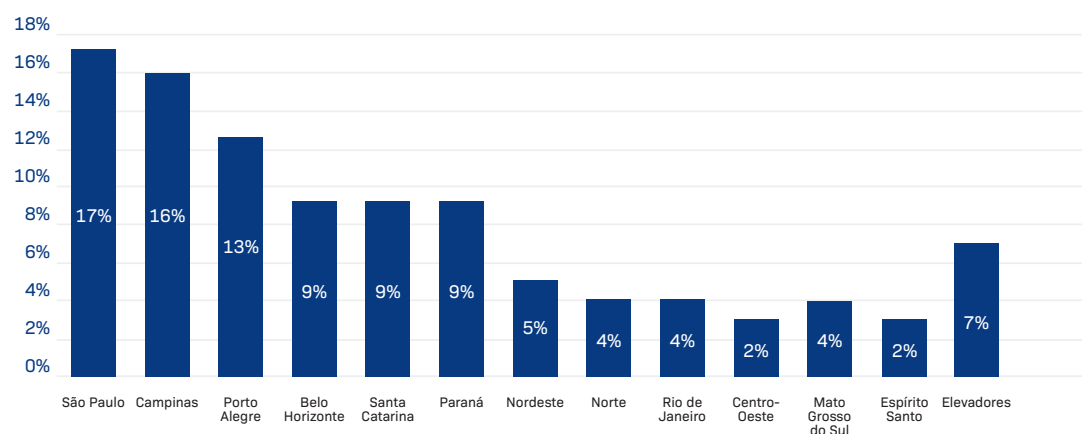
NPS - $((n.^{\circ} \text{ de respuestas } 9 \text{ y } 10 - n.^{\circ} \text{ de respuestas de } 1 \text{ a } 6) / \text{total de respuestas})$

META: >80

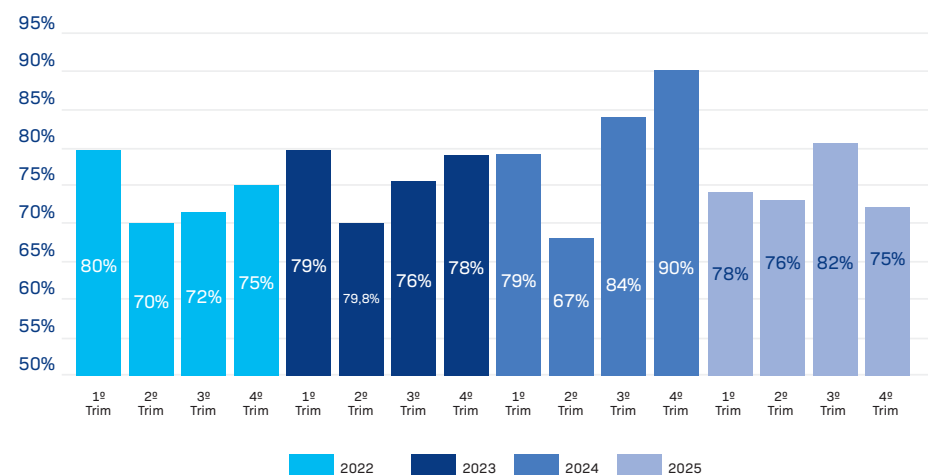
100%



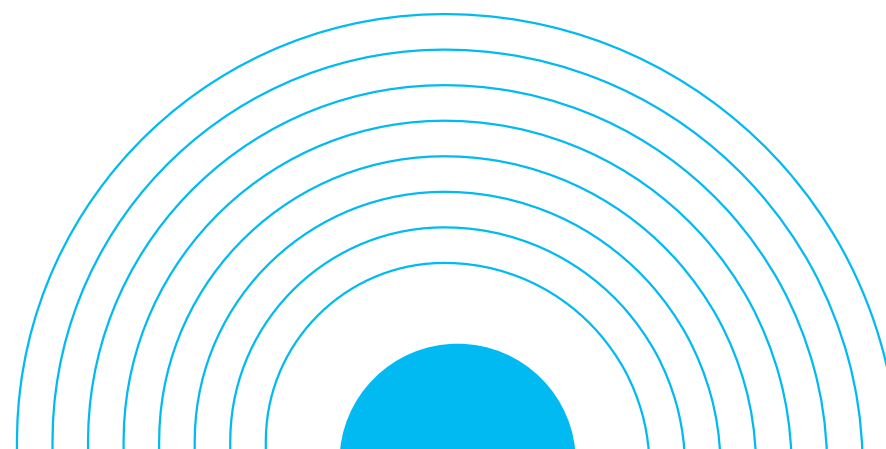
MUESTREO ENCUESTA NPS



NPS - HISTÓRICO

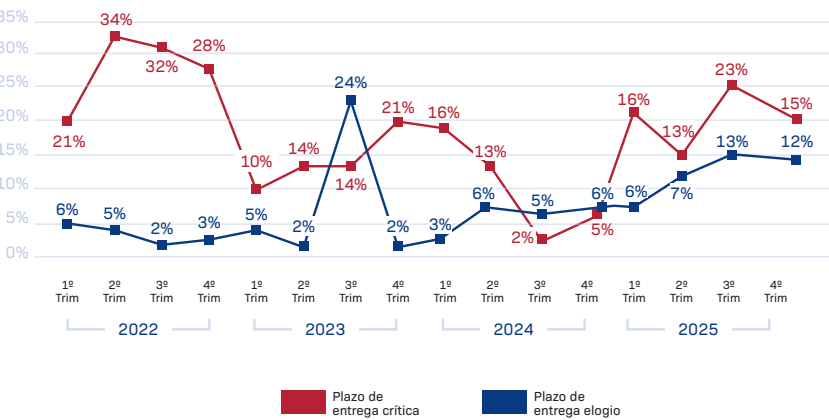


Los siguientes gráficos representan el número de críticas y elogios extraídos de acuerdo con los comentarios de los clientes.



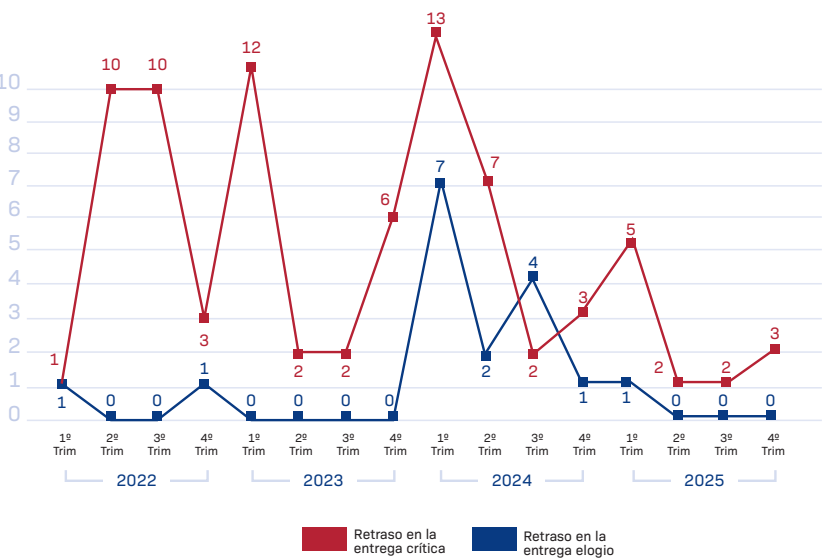
Plazo de entrega

Evalúa si los plazos de entrega que ofrecemos para nuestros productos y servicios responden a las expectativas de los clientes.



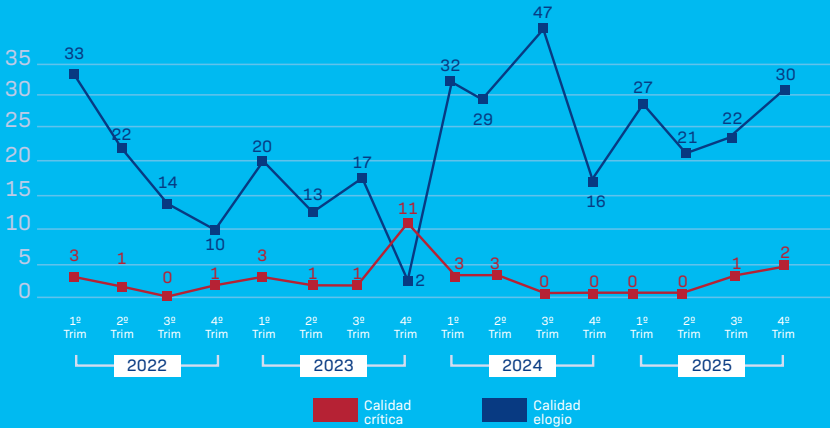
Retraso de entrega

Se refiere a la ocurrencia de retrasos durante el proceso de entrega. Ayuda a identificar impactos negativos causados por entregas fuera del plazo previsto.



Calidad

Evalúa si el producto o servicio cumplió con las expectativas del cliente en rendimiento y confiabilidad. Este elemento considera aspectos como acabado, funcionamiento y conformidad técnica.



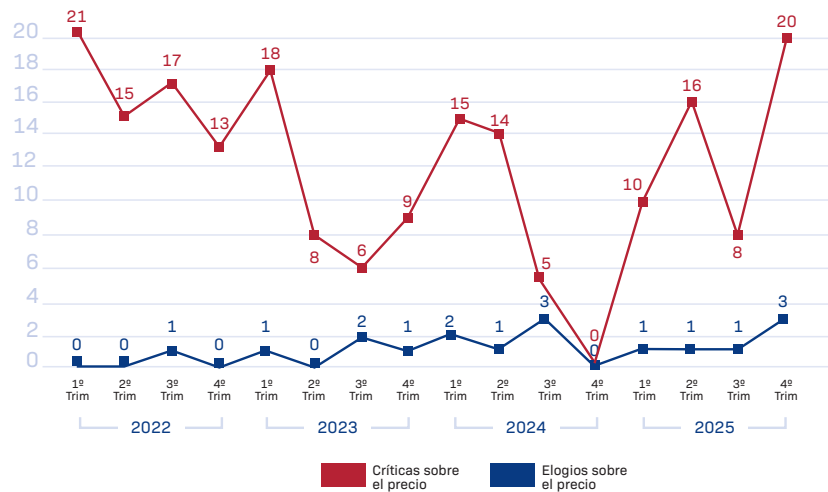
Atención

Evalúa la experiencia del cliente en el contacto con el equipo de la empresa. Incluye cordialidad, agilidad, claridad en la información y soporte ofrecido.



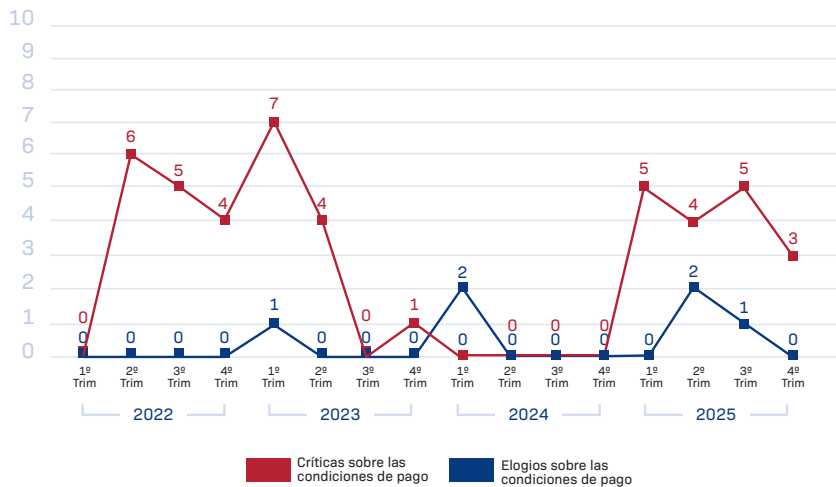
Precio

Mide la percepción del cliente en relación con la relación costo-beneficio ofrecida por la empresa. Considera si el valor cobrado es compatible con la calidad y el mercado.



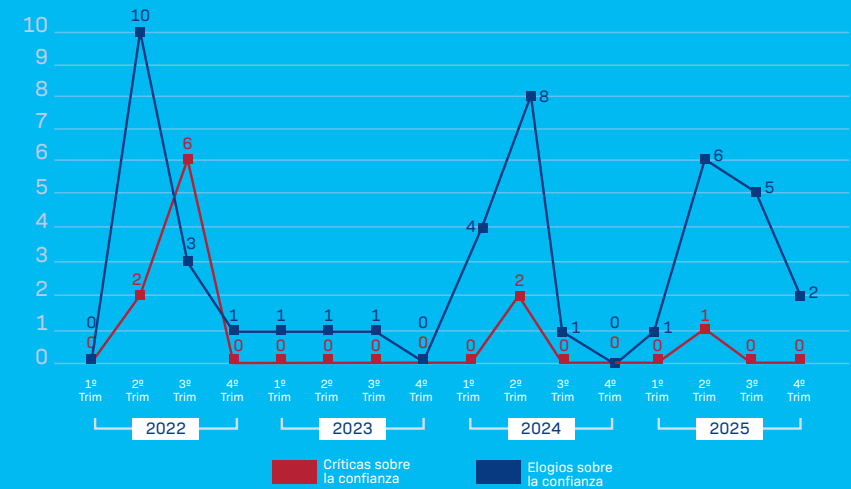
Condiciones de pago

Evalúa si las formas, plazos y flexibilidad de pago satisfacen las necesidades del cliente. Este elemento considera la facilidad de negociación y la adecuación comercial.



Confianza

Evalúa el nivel de credibilidad y seguridad transmitido por la empresa al cliente. Está relacionado con la transparencia, el compromiso y la relación construida.



Objeciones x Elogios

Representa la percepción general del cliente sobre la experiencia con la empresa. Resume el nivel de satisfacción considerando todos los aspectos evaluados.





RESUMEN DE CONTENIDO DE LA GRI

Declaración de uso

La **ACE SCHMERSAL ELETROELETRONICA INDUSTRIAL LTDA** reportó la información citada en este sumario de contenido de la GRI para el período del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 con base en los Estándares GRI.

Norma utilizada

GRI 1: Fundamentos 2021 (GRI 1: Foundation 2021)

Texto de presentación

Este sumario presenta la correlación entre el contenido del Informe de Responsabilidad Socioambiental 2025 de Schmersal y los Estándares GRI. El informe no cumple con todos los requisitos del reporte en conformidad con las Estándares GRI; por ello, Schmersal reporta con base en las Estándares GRI, utilizando contenidos seleccionados para dar transparencia a los temas tratados. El objetivo de este sumario es facilitar la localización de la información en el informe y evidenciar el compromiso de la empresa con los pilares ESG (Ambiental, Social y Gobernanza).

Código GRI	Tema	Descripción	Página
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	Cantidad total de colaboradores, género, grupo de edad, antigüedad y promedio de edad.	60
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Director Superintendente sobre la estrategia de ambiental, social y de gobernanza; compromiso de la empresa con medioambiente, social y gobernanza, Pacto Global, ODS y programa 2030 Today.	3, 11
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos de política	Íntegrus (Programa de Integridad Schmersal).	14 y 15
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para asesoramiento y presentación de inquietudes	Canales de denuncia y comunicación ética en el programa Íntegrus.	14 y 15
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-28 Participación en asociaciones	Participación en el Pacto Global de la ONU, en el Pacto Empresarial Ethos y en el COMDEMA; adhesiones, compromisos y evaluaciones correlacionadas: ODS, 2030 Today, Ambición Net Zero, SBTi, EcoVadis y SGS.	10 y 11, 18, 25, 32 y 33
GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Proyecto NaMoral, EuReciclo, Formare, Lar Girassol y acciones de voluntariado con apoyo financiero a instituciones sociales.	20 y 21, 46, 50 a 53, 57
GRI 205: Combate a la Corrupción 2016	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Programa Íntegrus, Código de Conducta Interno, Política Anticorrupción.	14 a 18
GRI 301: Materiales 2016	301-3 Productos y sus embalajes reutilizados	Compensación ambiental de embalajes por medio de la alianza con EuReciclo y proyecto Logística Reversa.	45 y 46
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Eficiencia energética del edificio administrativo certificado LEED Gold, consumo promedio de energía eléctrica y metas anuales de rendimiento ambiental.	37, 39 a 41
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-3 Captación de agua	Captación y aprovechamiento de agua de lluvia.	38

Código GRI	Tema	Descripción	Página
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	Consumo total de agua, reducción de consumo y prácticas de eficiencia hídrica en el edificio certificado LEED Gold.	38 y 40
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Bosque de la Amistad: plantación de árboles, contribución a la biodiversidad, calidad del aire y confort térmico.	42 y 43
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Inventario de emisiones de GEI; los Alcances 1 y 2 se divulgan de forma conjunta en el informe.	28 y 29
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Inventario de emisiones de GEI; los Alcances 1 y 2 se divulgan de forma conjunta en el informe.	28 y 29
GRI 305: Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Inventario de emisiones de GEI; Alcance 3 medido a partir de 2025.	28 y 29
GRI 305: Emisiones 2016	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Acciones de reducción, energía renovable, Proyecto Oxígeno, Ambición Net Zero y SBTi.	28 a 35, 39 y 41
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	Gestión de residuos, recolección selectiva, destino adecuado y proyecto Logística Reversa; proyecto Kaizen Sostenible; reducción del envío de residuos a vertederos por medio de la compensación ambiental de empaques EuReciclo.	26 y 27, 44 a 46
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Tasa de rotación de empleados, con serie histórica y criterio de cálculo; el número total y la tasa de nuevas contrataciones no se reportan en esta edición.	68
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Beneficios ofrecidos a empleados a tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales o de tiempo parcial	Paquete de beneficios convencionales, condicionales y diferenciados ofrecidos a los colaboradores.	61
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Licencia de maternidad/paternidad	Ampliación de la licencia de maternidad y de la licencia de paternidad.	61
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Programa de Ergonomía, con análisis biomecánico y mejoras en los puestos de trabajo.	65
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-5 Capacitación de trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	Capacitaciones y acciones de concientización en seguridad en el trabajo, incluyendo SIPATMA y Reglas de Oro.	78 a 80
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-6 Promoción de la salud del trabajador	Gimnasio interno, gimnasio laboral, Liga Deportiva, atención psicológica, círculos de conversación y acciones de salud mental; campañas de concientización sobre salud, prevención del cáncer, autocuidado y calidad de vida de los colaboradores.	62 a 65, 67
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año, por empleado	Horas totales y promedio de horas de entrenamiento por colaborador en 2025.	73
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-2 Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y de asistencia para la transición de carrera	Programas de capacitación y desarrollo profesional, incluyendo UniSchmersal, Integración Continua, PDI, becas de estudio y plataformas de entrenamiento.	71 a 73
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	Evaluaciones semestrales de desempeño, con autoevaluación, evaluación con el gestor inmediato y seguimiento del desarrollo individual.	71
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	Actuación del Comité de Diversidad e Inclusión, taller de Lengua de Señas, atención psicológica en Lengua de Señas e iniciativas de acogida dirigidas a la comunidad sorda.	56, 63, 66
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo dirigidos a la comunidad local	Proyecto Na Moral, Formare, proyectos sociales, donaciones, alianzas con ONG, proyectos de voluntariado (Comité Elevação), campañas de donación de sangre y Lar Girassol.	20 y 21, 50 a 55, 57



schmersal-latam.com

 [/schmersal-latinoamerica](https://www.linkedin.com/company/schmersal-latinoamerica)