SCHAEFFLER

Estado de Información No Financiera 2018

Índice

1.	Bases para la formulación de este Informe	4
2.	Modelo de Negocio de Schaeffler Iberia	5
2.1	Localización del Grupo Schaeffler	6
2.2	Estructura organizativa	7
2.3	Estrategia y gestión del Grupo	7
2.4	Sostenibilidad	8
3.	Análisis del riesgo	10
4.	Gestión medioambiental	13
4.1	Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad	14
5.	Gestión de empleados	16
5.1	Promoción y desarrollo del empleado	16
5.2	Salud y seguridad en el trabajo	18
5.3	Relaciones sociales	20
5.4	Diversidad	20
5.5	Remuneración y prestaciones de jubilación	22
5.6	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada	23
6.	Gestión Social	24
6.1	Relaciones con los clientes	24
6.2	Responsabilidad en las relaciones con los proveedores	24
6.3	Cero defecto	25
7.	Gestión de los Derechos Humanos	27
8.	Gestión de Compliance	28
8.1	Sistema de gestión del cumplimiento	28
8.2	Sistema de gestión de riesgos	29
8.3	Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Schaeffler Iberia	30
9.	Aportaciones a fundaciones y asociaciones empresariales	31
9.1	Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro y ONGs	31
9.2	Participación en asociaciones sectoriales	31
10.	Tabla de contenidos de conformidad con la Ley 11/2018	32

1. Bases para la formulación de este Informe

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Schaeffler Iberia, S.L.U. formula el Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2018 como parte del Informe de Gestión de Schaeffler Iberia, S.L.U, en adelante Schaeffler Iberia. El EINF es de carácter público, de consulta en el sitio web de Schaeffler Iberia(www.schaeffler.es). El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

Las políticas relativas a algunos de los asuntos mencionados en el presente documento se reportan íntegramente en el Estado de Información No Financiera del Grupo Schaeffler, así como en el Informe Anual 2018 del Grupo Schaeffler tal y como se indica en la tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

El alcance de la información reportada en este Informe es Schaeffler Iberia, S.L.U., así como el Grupo Schaeffler en aquellas materias reguladas a nivel de Grupo como Entidad legal. Se han analizado los asuntos materiales para Schaeffler Iberia ateniendo a los aspectos económicos, sociales y ambientales particularmente relevantes para el negocio. De tal forma, se han tenido en cuenta las líneas estratégicas a medio plazo de Schaeffler Iberia, considerado los temas relevantes sobre los que presentar la información que puedan influir en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Nuestro modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se configura dentro del modelo del Grupo Schaeffler a nivel mundial.

Para implementar los requisitos de la Directiva europea de información no financiera (2014/95/UE del 22 de octubre de 2014), el Grupo celebró numerosos debates y talleres a nivel directivo para identificar y evaluar qué temas son relevantes tanto para entender el negocio principal, los resultados del negocio y la situación de la empresa, como para comprender el impacto en los aspectos no financieros. Como resultado, se identificaron los siguientes aspectos relevantes, “logística” y “transparencia, diálogo e información: enfoque en el diálogo comunitario”, “diversidad”, “remuneración y prestaciones de jubilación” y “conciliación”, “gestión de calidad” y “protección de datos, información y seguridad informática”. Las razones de su selección han sido el aumento de los requisitos normativos y del mercado, así como la amenaza de la ciberdelincuencia.

Buscamos promover un negocio sostenible, incrementar la transparencia y asegurar los procesos de gestión de riesgo para conseguir que nuestro negocio provoque impactos positivos en la sociedad y el medioambiente. Adicionalmente, tratamos de gestionar nuestra operativa de negocio de forma sostenible y fomentamos nuestras responsabilidades como ciudadano corporativo.

2. Modelo de Negocio de Schaeffler Iberia

Schaeffler Iberia, S.L.U., es una filial del Grupo Schaeffler con sede social en Elgoibar (Guipúzcoa). Cuenta con tres plantas, en Elgoibar - Planta de producción, en Madrid - División de Automoción y Automoción Aftermarket y en Barcelona - División Industrial.

El Grupo Schaeffler es un proveedor global líder en el sector de la automoción y la industria. La máxima calidad, una tecnología excepcional y un espíritu constantemente innovador son la base del éxito continuo del Grupo Schaeffler. Con más de 92.000 empleados, el Grupo Schaeffler es uno de los líderes mundiales en tecnología. El Grupo Schaeffler identifica las tendencias clave en una fase temprana, invierte en la investigación y desarrollo de nuevos productos orientados al futuro y establece nuevos estándares en tecnología. Al hacerlo, se centra en sus oportunidades clave para el futuro - E-Movilidad, Industria 4.0, y Digitalización. El amplio know-how permite al Grupo Schaeffler ofrecer soluciones personalizadas y holísticas, adaptadas a las necesidades de los clientes y del mercado. El Grupo Schaeffler está realizando una importante contribución a la movilidad del mañana con productos pioneros para la economía del automóvil y la industria. Estos incluyen productos para vehículos impulsados únicamente por motores de combustión, así como vehículos híbridos y eléctricos; componentes y sistemas para movimientos rotativos y lineales; y servicios, productos de mantenimiento y sistemas de monitorización para una variedad de aplicaciones industriales. Además, el negocio mundial de piezas de repuesto ofrece soluciones de reparación en calidad de OEM para el mercado de recambios de automóviles.

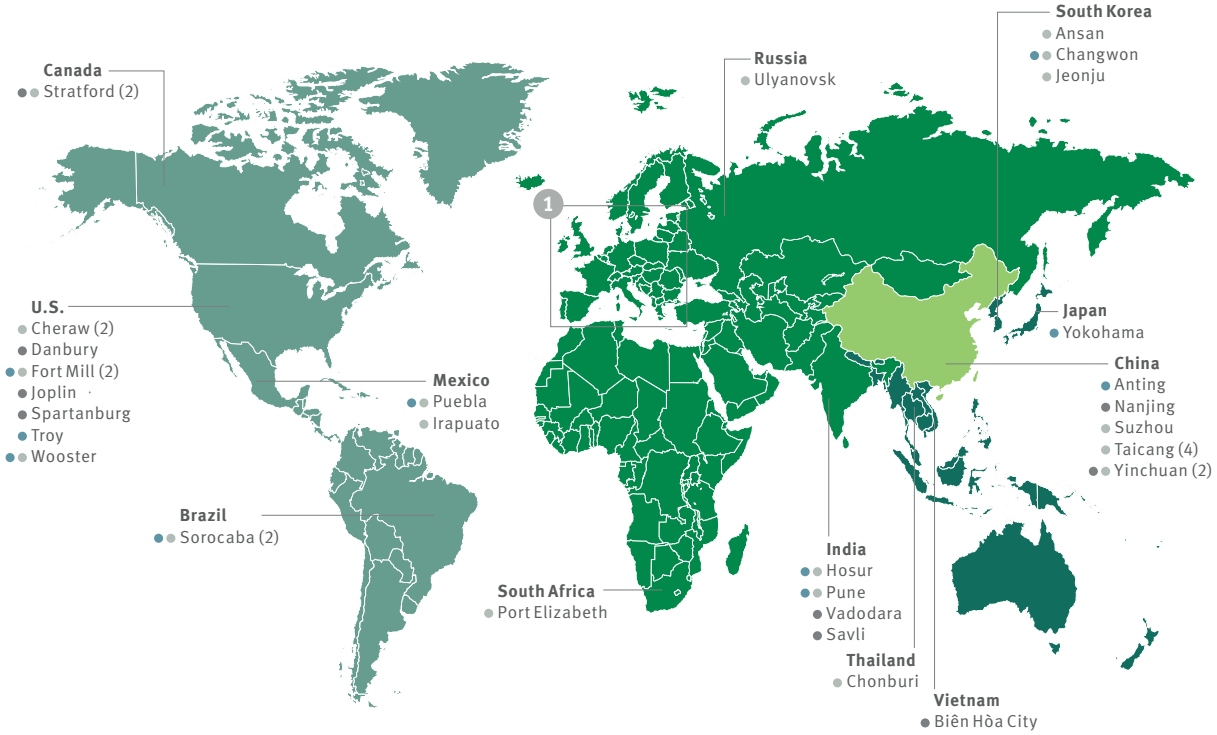
En el marco de su estrategia “Movilidad del mañana”, el Grupo Schaeffler se centra en cuatro áreas de actuación: conducción respetuosa con el medio ambiente, movilidad urbana, movilidad interurbana y cadena energética. Estas cuatro áreas se basan en cuatro grandes megatendencias que determinarán el negocio del Grupo Schaeffler en el futuro: cambio climático, urbanización, globalización y digitalización. Sobre esta base se desarrollaron ocho pilares estratégicos, que determinan el curso de acción de la estrategia “Movilidad del mañana” y proporcionan la base para la continuación futura de la estrategia de movilidad del Grupo Schaeffler.

La implementación de la estrategia está asegurada por el programa de futuro “Agenda 4 más Uno”. De las 20 iniciativas estratégicas del programa, dos se completarán con éxito a principios de 2019.

La matriz del Grupo, Schaeffler AG, cotiza en la Bolsa de Frankfurt con acciones ordinarias sin derecho a voto y está incluida en el índice de selección MDAX de la Deutsche Börse. El principal accionista es IHO Holding, un grupo de sociedades holding que pertenece indirectamente a la familia Schaeffler, que posee todas las acciones ordinarias de Schaeffler AG. Como proporción del total del capital social de las acciones ordinarias y ordinarias sin derecho a voto de Schaeffler AG, el capital flotante es de aproximadamente el 24,9%.

2.1 Localización del Grupo Schaeffler

A nivel mundial



A nivel Región de Europa

Regions [1]	Europe	Americas	Greater China	Asia/ Pacific
R&D centers	12	5	1	2
Plants	46	14	8	5
Automotive	33	10	6	4
Industrial	13	4	2	1

Number of plants in brackets
[1] Regions reflect the regional structure of the Schaeffler Group.

*) 2 plants Automotive, 1 plant Industrial

2.2 Estructura organizativa

El Grupo Schaeffler se caracteriza por una estructura organizativa y de gestión tridimensional en todas sus Entidades legales que distingue entre divisiones, funciones y regiones. Así, el negocio del Grupo Schaeffler está gestionado por las tres divisiones de Automotive OEM, Automotive Aftermarket e Industria. La división Automotive OEM organiza su negocio de acuerdo con las cuatro divisiones de negocio de Sistemas de Motor, Sistemas de Transmisión, E-Movilidad y Sistemas de Chasis. La gestión de las divisiones Automotive Aftermarket e Industria se basa en las regiones de Europa, América, Gran China y Asia-Pacífico.

Además de las divisiones, el modelo organizativo del Grupo Schaeffler incluye cinco áreas funcionales: (1) Funciones de CEO, (2) Tecnología, (3) Producción, Gestión de la Cadena de Suministro y Compras, (4) Finanzas y (5) Recursos Humanos. La distribución está integrada directamente en cada una de las divisiones de Automoción e Industria. La tercera dimensión está formada por las cuatro regiones Europa, América, Gran China y Asia-Pacífico.

Grupo Schaeffler

Divisiones	Funciones	Regiones
Automoción OEM	Funciones CEO	Europa
Automotive Aftermarket	Tecnología	América
Industria	Operaciones	China Popular
	Finanzas	Asia/Pacífico
	RRHH	

2.3 Estrategia y gestión del Grupo

Estrategia “Movilidad del mañana”

Al suministrar componentes y sistemas de alta precisión en aplicaciones de motores, transmisiones y chasis, así como soluciones de rodamientos y casquillos de fricción para un gran número de aplicaciones industriales, el Grupo Schaeffler ya está dando forma a “Movilidad del mañana” en gran medida.

A finales de 2016, el Grupo Schaeffler desarrolló su estrategia “Movilidad del mañana” para guiar su camino hacia el futuro y la presentó al público. El Grupo Schaeffler ha continuado impulsando la implantación de esta estrategia en 2018: Por ejemplo, la creación de la nueva división de negocio E-Mobility y la unidad organizativa Industria 4.0 marcan el rumbo para el desarrollo futuro en dos campos clave orientados al futuro. Todas las iniciativas del programa de excelencia “Agenda 4 más Uno” se encuentran en fase de ejecución. La implementación del programa está actualmente completada en un 35%. Después de amplias medidas de comunicación, la estrategia es plenamente conocida y comprendida en toda la empresa. Todas las actividades estratégicas, desde el diseño hasta la ejecución y la comunicación, se centran en los mismos elementos fundamentales: una visión y una misión comunes, cuatro esferas prioritarias, ocho pilares estratégicos y las 20 iniciativas estratégicas del “Programa 4 más uno.

8 pilares estratégicos

La estrategia “Movilidad del mañana” define el ámbito de actuación del Grupo Schaeffler y constituye la base para el continuo desarrollo del Grupo Schaeffler. Con el fin de describir este ámbito de actuación de una manera específica y fácil de entender, se han ideado 8 pilares estratégicos que describen lo que Schaeffler desea lograr o mejorar en el futuro.

1. **Queremos ser el socio tecnológico preferido de nuestros clientes.** Desde hace muchos años, el amplio know-how del Grupo Schaeffler en sistemas, su experiencia tecnológica de vanguardia y su firme compromiso con el servicio al cliente han convertido al Grupo en un socio de desarrollo muy solicitado por sus clientes en los sectores de automoción e industria. Sobre esta base, el Grupo Schaeffler seguirá configurando la movilidad del futuro junto con sus clientes.

2. **Somos un proveedor de Automoción e Industria.** Las dos divisiones están unidas por la excelencia en la fabricación mundial del Grupo Schaeffler y la plataforma global de instalaciones de producción, junto con las economías de escala en la compra de materiales y materias primas. Además, la red de investigación global del Grupo Schaeffler facilita las innovaciones tecnológicas entre divisiones. La diversificación entre divisiones seguirá generando sinergias y fomentando la transferencia de conocimientos técnicos en el futuro.

3. **Somos una empresa global con presencia local en todo el mundo.** Con sus aproximadamente 170 emplazamientos en todo el mundo, 74 plantas de producción, 18 centros de investigación y desarrollo y una red de ventas y servicio muy unida, el Grupo Schaeffler se asegura de que el cliente siempre lo tenga a mano.

4. **Fabricamos componentes y sistemas.** El Grupo Schaeffler suministra componentes para productos que facilitan y promueven la movilidad. Al mismo tiempo, el Grupo comprende y es capaz de suministrar módulos complejos y soluciones de sistema completos. El Grupo Schaeffler valora ambos segmentos de negocio por igual. Y por una buena razón: Aquellos sin experiencia en componentes no podrán manejar el sistema.

5. **Consideramos que la movilidad electrónica, la industria 4.0 y la digitalización son oportunidades clave para el futuro.** Como socio tecnológico líder, el Grupo Schaeffler comenzó hace años a abordar los temas de E-Movilidad, Industria 4.0 y Digitalización y ha hecho de estas áreas una clara prioridad. Como proveedor, el Grupo Schaeffler quiere participar activamente en la configuración de este desarrollo para sus clientes y considera que se trata de una oportunidad clave para el futuro.

6. **Nos esforzamos por lograr la mayor calidad, eficiencia y rendimiento de entrega posibles.** La calidad es de vital importancia para el Grupo Schaeffler. Siempre ha tenido el objetivo de garantizar constantemente una alta calidad y seguridad del producto en todas las aplicaciones. Otro de los objetivos del Grupo Schaeffler es servir a sus clientes con la mayor eficiencia y rendimiento de entrega posibles.

7. **Queremos ser un empleador atractivo.** Los empleados del Grupo Schaeffler son vitales para garantizar su éxito. Identificar, promover y retener el mejor equipo del Grupo Schaeffler a largo plazo es crucial para el éxito de su estrategia. El Grupo Schaeffler no sólo se preocupa por los nuevos empleados. Más bien, quiere ser un empleador atractivo.

8. **Vivimos bajo los valores de una empresa familiar global.** El Grupo Schaeffler es una empresa familiar que cotiza en bolsa. Una empresa con una sólida base de valores, establecida por sus fundadores. El Grupo Schaeffler se identifica especialmente con los valores corporativos "Sostenible", "Innovador", "Excelente" y "Apasionado". Estos valores constituyen la base del éxito continuado del Grupo Schaeffler en beneficio e interés de sus clientes, socios comerciales, empleados y gerentes, así como sus accionistas.

2.4 Sostenibilidad

Para el Grupo Schaeffler, sostenibilidad significa permitir un futuro digno de vivir, fomentando el crecimiento del Grupo Schaeffler con una visión a largo plazo y continuidad en beneficio de todas las partes interesadas. "Sostenible" es uno de los cuatro valores corporativos clave del Grupo Schaeffler. El Grupo asume su responsabilidad corporativa de dirigir su negocio de la manera más ecológica y socialmente responsable posible, incluso más allá de los requisitos legales. Como tal, el Grupo Schaeffler ha definido un marco de referencia en forma de su estrategia de sostenibilidad **"Responsabilidad para el mañana 2030+"**.

Estrategia y gestión de la sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad "Responsabilidad para el mañana 2030+" se basa en la visión y la misión del Grupo Schaeffler y apoya el objetivo de añadir valor a largo plazo para los accionistas. El Grupo Schaeffler utilizó los "17 Objetivos de Desarrollo Sostenible" (ODS) de las Naciones Unidas para guiar su enfoque de sostenibilidad.

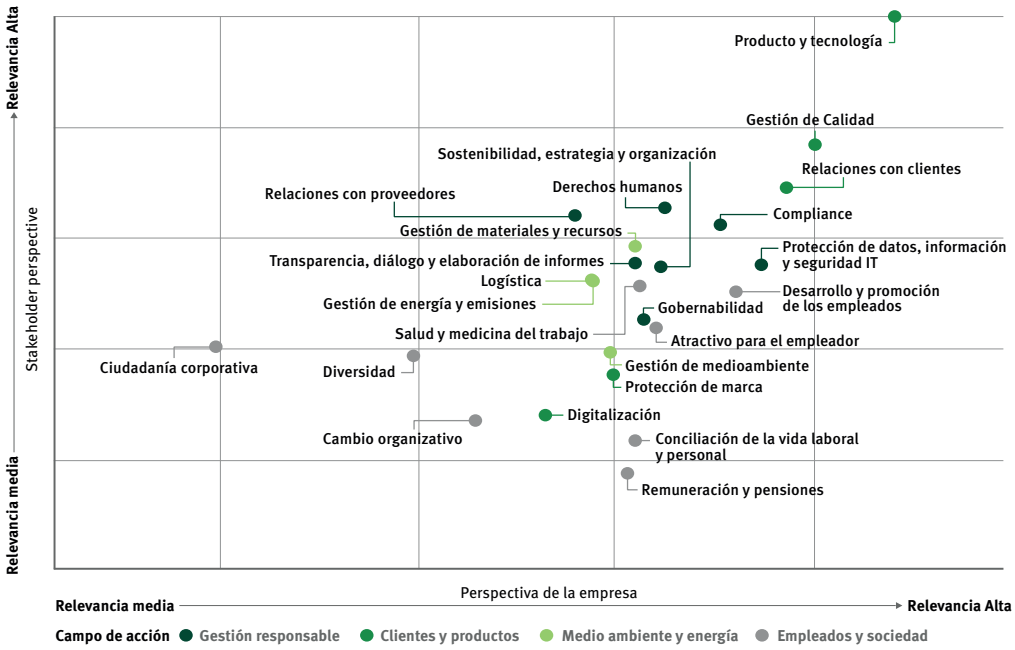
Los Estados miembros de las Naciones Unidas (ONU) emitieron la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible con el fin de abordar con éxito los desafíos globales. La Agenda 2030 tiene por objeto facilitar el progreso económico y la prosperidad en todo el mundo, al tiempo que se logra la justicia social y se respetan los límites ecológicos del crecimiento mundial. La Agenda se aplica por igual a todos los países del mundo: Todos los países en desarrollo, los países emergentes y los países industrializados tienen que contribuir.

En el centro de la Agenda están los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que entraron oficialmente en vigor en enero de 2016. Por primera vez, reflejan las tres dimensiones de la sostenibilidad: las cuestiones sociales, el medio ambiente y la economía. Los objetivos incluyen la reducción de la pobreza y el hambre, la promoción de la buena salud y la educación, la facilitación de la igualdad de género, la protección del medio ambiente y el clima, y el aumento de la responsabilidad en el consumo. Para cumplir con los ambiciosos ODS es necesario que todos cooperen: los políticos, la sociedad civil y el sector privado. Esto hace que las empresas también tengan la responsabilidad de hacer contribuciones concretas con vistas a sus actividades empresariales. El Grupo Schaeffler cumple con esta obligación y su comportamiento corporativo responsable contribuye con 10 de los 17 ODS de las Naciones Unidas.

Las actividades dirigidas al cumplimiento de los ODS se agrupan en los cuatro campos de acción establecidos en la estrategia de sostenibilidad "Responsabilidad para el mañana 2030+" del Grupo Schaeffler:

La "Hoja de Ruta de la Sostenibilidad" establece objetivos y medidas específicas que son relevantes para los cuatro campos de acción y que se utilizan en la medición y gestión operativa y estratégica del desempeño del Grupo Schaeffler en materia de sostenibilidad. La hoja de ruta de la sostenibilidad representa el elemento dinámico a medio plazo de la estrategia de sostenibilidad.

El Grupo Schaeffler de conformidad con los estándares GRI, ha analizado los aspectos más relevantes para el Grupo Schaeffler a nivel mundial en relación con la sostenibilidad, siendo los más relevantes los 24 que se encuadran en la siguiente matriz:



La evaluación abarca las cuatro siguientes categorías: "medio ambiente", "condiciones de trabajo", "gestión responsable" y "contratación sostenible".

La responsabilidad corporativa del Grupo Schaeffler está gestionada por un departamento de sostenibilidad integrado en todas las divisiones, funciones y regiones del Grupo. El comité directivo de sostenibilidad desarrolla objetivos estratégicos de sostenibilidad y diseña informes no financieros.

El departamento de sostenibilidad recibe el apoyo del grupo de trabajo de sostenibilidad, que es responsable de la implementación operativa. Además, contamos con un centro de conocimientos especializados sobre sostenibilidad que se encarga de generar ideas para las distintas divisiones, funciones y regiones y actúa como comunicador e interlocutor entre las partes interesadas. La organización de sostenibilidad depende directamente del Director General del Grupo Schaeffler.

Schaeffler Iberia cuenta con su propio responsable de Sostenibilidad y Medioambiente, encargado de la creación del proyecto "Rodisa Challenge 2020" como parte integrante del proyecto de sostenibilidad del Grupo Schaeffler "Responsabilidad para el mañana 2030+".

Schaeffler Iberia, teniendo como base los parámetros de "Hoja de Ruta de la Sostenibilidad" del Grupo Schaeffler se ha marcado como objetivo cumplir con 14 de los 17 objetivos de sostenibilidad establecidos por la ONU, cuatro más que los previstos por el Grupo Schaeffler a nivel Global y en un periodo de tiempo menor, de modo que con su proyecto **"Rodisa Challenge 2020"** se ha comprometido a alcanzar los 14 objetivos en 2026, cuatro años antes lo previsto por las ONU.

3. Análisis del riesgo

El sistema de gestión de riesgos del Grupo Schaeffler es un componente integral de su estructura de gobierno y cubre tanto los riesgos como las oportunidades. El Grupo Schaeffler está expuesto a un gran número de riesgos potenciales que pueden afectar negativamente a su negocio. Para poder responder adecuadamente, la empresa cuenta con un sistema de gestión de riesgos que garantiza que los mismos, en particular los que afectan a la continuidad de la empresa como empresa en marcha y a su desarrollo, se identifiquen de forma oportuna. Al evaluar los riesgos del Grupo se lleva a cabo un análisis a nivel regional, de modo que se integran los riesgos de todas las plantas del Grupo Schaeffler.

Los riesgos se definen como posibles acontecimientos o acontecimientos futuros que pueden dar lugar a desviaciones adversas de los resultados presupuestados, mientras que las oportunidades son acontecimientos o acontecimientos futuros que pueden dar lugar a desviaciones favorables de los resultados presupuestados.

El Grupo Schaeffler asume riesgos de forma intencionada para cumplir sus objetivos corporativos. El objetivo del sistema de gestión de riesgos es identificarlos y gestionarlos de forma oportuna. El tratamiento consciente de los riesgos identificados y el seguimiento regular de los factores de riesgo están diseñados para aumentar la conciencia del riesgo y garantizar un proceso de mejora continua.

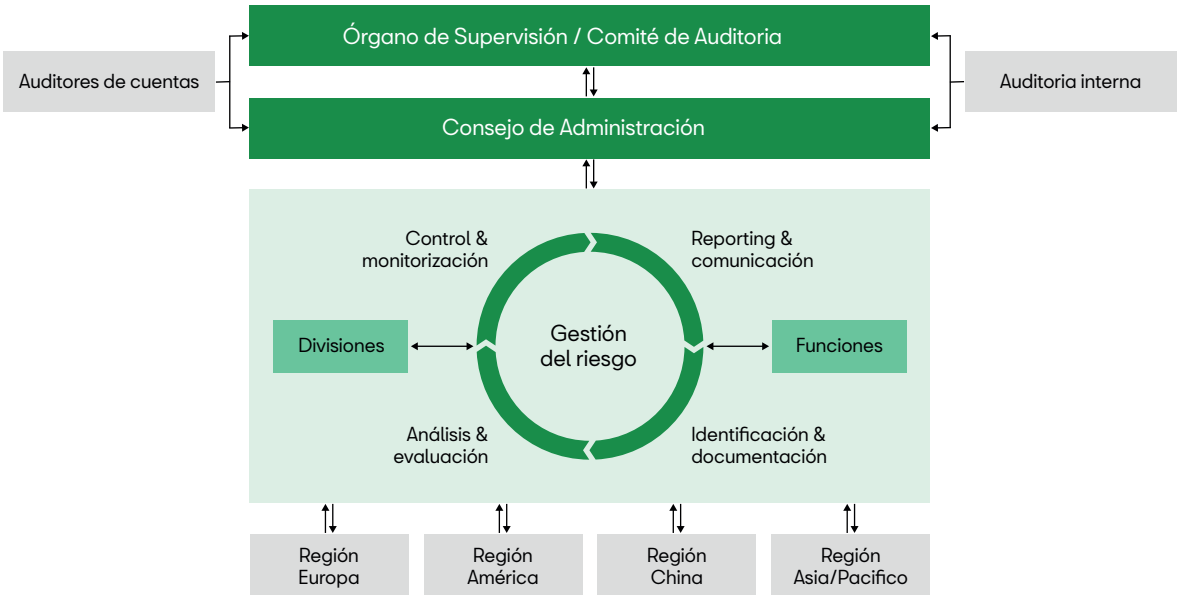
El sistema de gestión de riesgos a nivel de grupo se basa en el enfoque de gestión de riesgos empresariales (ERM) orientado a la gestión, que a su vez tiene su base en el marco mundialmente reconocido del “Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway” (COSO). Como se describe en este marco, los procesos del sistema de gestión de riesgos están vinculados a la información financiera y al sistema de control interno. El proceso de gestión de riesgos del Grupo Schaeffler que se describe a continuación se basa en el marco del COSO ERM.

La responsabilidad del sistema de gestión de riesgos recae en el Consejo de Administración de Schaeffler AG (Matriz del Grupo). El Consejo de Administración informa regularmente al Comité de Auditoría de Schaeffler AG y se asegura de que se aprueben las medidas de gestión de riesgos necesarias. Los detalles del sistema de gestión de riesgos se exponen en gran medida en una guía de gestión de riesgos emitida por el Consejo de Administración y publicada dentro del Grupo Schaeffler, poniéndola a disposición de todos los empleados. Contiene una descripción del proceso, la asignación de responsabilidades y la estructura del sistema de gestión de riesgos. El Consejo de Administración ha pedido a la Dirección Corporativa de Gestión de Riesgos que revise y actualice el sistema de gestión de riesgos de forma continua y que se asegure de que se aplican y cumplen las normas uniformes existentes en todo el grupo. Todas las instrucciones de la Gerencia de Riesgos Corporativos son vinculantes para todos los empleados responsables del riesgo.

El sistema de gestión de riesgos consiste en un proceso multifase que abarca varios niveles y unidades organizativas con el fin de reflejar adecuadamente la estructura matricial del Grupo Schaeffler. En un proceso ascendente, los riesgos se identifican y analizan a nivel de filial. Sobre la base de este análisis, el siguiente paso es un análisis de arriba hacia abajo por parte de la dirección global apropiada de las funciones y divisiones. Se evalúan los riesgos identificados dentro de las filiales, teniendo en cuenta todas las interdependencias dentro del Grupo Schaeffler. Este enfoque garantiza que todas las dimensiones de la estructura matricial del Grupo Schaeffler se reflejen en el sistema de gestión de riesgos. Los riesgos se identifican semestralmente en todas las filiales de Schaeffler AG. La dirección operativa es responsable de identificar los riesgos. El plazo de identificación de los riesgos es de tres años.

Los riesgos identificados deben asignarse a categorías de riesgo predefinidas. Este catálogo debe ser revisado en su totalidad por todos los responsables del riesgo para garantizar una identi-

Estructura de la Gestión del Riesgo



ficación uniforme y completa de los mismos. Para que la evaluación de riesgos sea comparable, se han preestablecido evaluaciones de riesgos para cada una de las categorías de riesgos.

La actual evaluación de riesgos se comunica al Consejo de Administración y al Comité de Auditoría.

El departamento de Gestión de Riesgos Corporativos informa semestralmente al Consejo de Administración sobre la situación de los riesgos, lo que garantiza que el Consejo de Administración esté continuamente informado sobre la situación de los riesgos del Grupo Schaeffler y su evolución a lo largo del tiempo. Estos informes incluyen un resumen agregado de las oportunidades identificadas. Por su parte, el Comité de auditoría interna se cerciora periódicamente de que el sistema de gestión de riesgos sea eficaz.

En respuesta a la creciente complejidad del sistema de gestión de riesgos y para garantizar la protección de los datos, el Grupo Schaeffler ha elaborado una herramienta de gestión de riesgos desarrollada específicamente para este fin.

Los riesgos se dividen en riesgos estratégicos, operativos, legales y financieros y se describen en orden decreciente según la magnitud de su impacto en el patrimonio neto, la situación financiera y los resultados del Grupo Schaeffler.

Riesgos estratégicos:

1. Movilidad eléctrica
2. Riesgos por país
3. Riesgos estratégicos de mercado y tecnológicos
4. Digitalización

Riesgos operativos:

1. Riesgos de aprovisionamiento
2. Evolución del mercado
3. Riesgo de producción
4. Riesgos de garantía y responsabilidad
5. Riesgos de piratería de productos

Riesgos legales:

1. Riesgos de Compliance
2. Litigios
3. Procedimientos antimonopolio

Riesgos financieros:

1. Riesgos fiscales
2. Riesgos de pensiones
3. Riesgos cambiarios
4. Riesgos de liquidez

La responsabilidad de identificar y utilizar las oportunidades recae en la dirección operativa. Su objetivo es identificar estas oportunidades y tomar las medidas apropiadas para aprovecharlas. Las oportunidades identificadas se discuten con el Consejo de Administración como parte del Diálogo Estratégico y las estrategias surgen a partir de estas discusiones. Durante este proceso, se priorizan las oportunidades de crecimiento, se crean objetivos específicos y se determinan las acciones y recursos necesarios para alcanzar los objetivos operativos para la futura dirección del Grupo Schaeffler.

En los informes que se presentan periódicamente al Consejo de Administración y al Consejo de Supervisión de Schaeffler AG se

incluye una visión global de las oportunidades identificadas en el Diálogo Estratégico. Las oportunidades se documentan en la herramienta de gestión de riesgos.

Las oportunidades estratégicas y operativas del Grupo Schaeffler son el resultado de los siguientes factores:

Oportunidades estratégicas:

1. Globalización
2. Potencial de los países emergentes
3. Movilidad eléctrica, urbana y global
4. Migración hacia áreas metropolitanas
5. Tendencias relacionadas con los fabricantes de automóviles

Oportunidades operativas:

1. Desarrollo del parque automovilístico
2. Industria 4.0
3. Digitalización

Oportunidades legales:

1. Normativa sobre emisiones
2. Consumos medios de los vehículos

Oportunidades financieras:

1. Calificación de las acciones del Grupo
2. Mercado financiero

4. Gestión medioambiental

Como proveedor global de la industria automovilística e industrial, el Grupo Schaeffler persigue el objetivo de ayudar a dar forma a la movilidad del futuro con soluciones respetuosas con el medio ambiente. Este objetivo se basa en la estrategia de la empresa "Movilidad del mañana" a través de los cuatro ámbitos de actuación "conducción ecológica", "movilidad urbana", "movilidad interurbana" y "cadena energética".

El Grupo Schaeffler asume igualmente la responsabilidad medioambiental y climática de sus propios procesos de producción. Para el Grupo Schaeffler, la excelencia medioambiental incluye la eficiencia de materiales, recursos y energía, el desarrollo de los sistemas de gestión y la correspondiente mejora continua del comportamiento medioambiental, incluidos los procesos logísticos. En este contexto, el Grupo Schaeffler está afinando su dirección estratégica y revisando su agenda a corto y medio plazo.

En Schaeffler Iberia aplicamos la Política de Protección Medioambiental del Grupo Schaeffler. La Protección del Medioambiente se ha convertido en un objetivo permanente de Schaeffler Iberia, aplicando un proceso dinámico de mejora continua recogido dentro del proyecto de Responsabilidad Social Corporativa.

Anualmente establecemos programas de objetivos medioambientales sobre aquellos aspectos susceptibles de mejora, considerándose como herramientas básicas la realización de auditorías y el uso de indicadores. Tratamos de mejorar los procesos productivos buscando la reducción del impacto sobre el Medio Ambiente y prestando especial atención al consumo de recursos existentes.

Trabajamos en la sensibilización e informamos a nuestros colaboradores con total transparencia, de modo que todos y cada uno de ellos sea medioambientalmente consciente y capaz de contribuir al resultado final.

Aplicamos el principio básico de la contaminación y evaluamos los potenciales riesgos desde la planificación, ejecución y puesta en marcha de nuevos proyectos.

Somos conscientes de nuestra especial responsabilidad en la minimización de emisiones, en el tratamiento de vertidos al agua del río y la contaminación del suelo. Todos los empleados de Schaeffler Iberia son llamados a participar en la protección del Medio Ambiente, realizando una recogida selectiva de residuos, y haciendo buen uso del consumo de recursos como el agua, la energía o el gas.

4.1 Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad

Como empresa líder en tecnología, el Grupo Schaeffler se esfuerza por ser un ejemplo no sólo en sus productos, sino también en sus propios procesos en términos de medio ambiente y eficiencia energética. Por esta razón, la empresa lleva a cabo una ambiciosa política medioambiental y energética global.

Para la gestión de las cuestiones energéticas y medioambientales en todas las localizaciones, el Grupo Schaeffler mantiene un sistema de gestión EnEHS (Energía, Medio Ambiente, Salud y Seguridad) que se aplica en todo el mundo. Se basa en las normas energéticas y medioambientales ISO 50001 para la gestión energética, ISO 14001 para la gestión medioambiental y la norma EMAS de eco auditoría, entre otras. La mejora continua de la gestión de la energía y el desarrollo de los servicios medioambientales se garantizan mediante auditorías internas y externas periódicas. La dirección de la empresa realiza análisis de los grupos de interés con una posterior evaluación de oportunidades y riesgos en todo el Grupo y en cada uno de los emplazamientos.

El Grupo Schaeffler organiza sus temas medioambientales y energéticos en una organización matricial global. Representantes locales de la protección del medio ambiente y de la energía, coordinadores regionales y expertos de los departamentos estratégicos trabajan en estrecha colaboración. Los indicadores clave de rendimiento (KPI) se utilizan para planificar, evaluar y gestionar las medidas medioambientales. La necesidad de adoptar medidas se examina y resuelve en el contexto de los exámenes periódicos de la gestión con la Junta Directiva del Grupo Schaeffler.

A medio plazo, el objetivo es que Schaeffler Iberia, de acuerdo con la política ECO-Friendly del Grupo Schaeffler, cumpla los requisitos de una " Fábrica de cero residuos en el vertedero " con respecto a los residuos relacionados con la producción. El Grupo Schaeffler introdujo las herramientas necesarias para ello en 2018, incluyendo un catálogo mundial de residuos que se está evaluando actualmente. El Grupo Schaeffler, ha creado un base de datos a nivel global, cuyo objetivo es que todas las plantas de producción a nivel global documenten todas las operaciones llevadas a cabo con residuos en la planta.

Ratios de consumos, residuos y emisiones en Schaeffler Iberia - Rodisa a 31 de diciembre de 2018

Residuos no peligrosos (Tn)	3.692,509
Residuos peligrosos (Tn)	291,909
Consumo de agua (m3)	61.444
Consumo de materias primas metálicas	11.529/ton
Consumo eléctrico	17.997.611 kWh
Concentrados de emulsión	84.780/Kg
Aceites procesados	72.060/Kg
Propano/ LPG	7.958/Kg
Metanol	60.480/Kg
Gas Natural	7.846.106 kWh
Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (alcance 1)	1.675,6/ton
Emisiones de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	0/ton
Emisiones NO_x	760/kg
Emisiones SO_2	14/Kg

El objetivo del Grupo Schaeffler para los próximos años es el aumento de la eficiencia energética y la reducción del consumo de agua en relación con el desarrollo del negocio y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en toda la empresa.

A la hora de diseñar los procesos de producción, se tienen en cuenta de forma exhaustiva y en una fase temprana cuestiones medioambientales relevantes, como los requisitos de materiales y energía. Con el fin de combinar e intensificar aún más las actividades de sostenibilidad en el entorno de producción, el Grupo Schaeffler definió en agosto de 2018 el enfoque de trabajo adicional "Fábrica Sostenible" como parte del programa de excelencia "Agenda 4 más Uno" de la iniciativa "Fábrica para el Mañana" (F4T). Este flujo de trabajo incluye 21 subproyectos sobre los temas de generación y consumo de energía, la eficiencia de los recursos, los sistemas de producción, la movilidad de los empleados y el transporte de materiales. También se incluyeron sistemas de auditoría y certificación.

Residuos generados en Schaeffler Iberia – Rodisa a 31 de diciembre de 2018	Cantidad
Absorbente	1,428 t
Aceite usado	69,120 t
Chatarra	476,85 t
Envases de plástico contaminados	12,781 t
Equipos eléctricos y electrónicos	1,326 t
Lodos depuradora	2.240,560 t
Lodos rectificado o taladrina	915,460 t
Madera	30,295 t
Papel y cartón	13,750 t
Plástico (cafés)	3,194 t
Plástico embalaje	4,550 t
Taladrina	208,580 t
Plástico no contaminado	6,524 t
Total	3.984,418 t

Los subproyectos importantes de “Fábrica Sostenible” son “Residuos Cero a Vertedero” (véase más arriba) y “Fábrica libre de aguas residuales”. El objetivo del Grupo Schaeffler es hacer que las plantas sean independientes en términos de residuos y aguas residuales.

En Schaeffler Iberia a partir del Proyecto “Rodisa Challenge 2020” hemos puesto en marcha un plan para la reducción de las emisiones de CO2, con el objetivo de convertirnos en 2020 en la primera planta del Grupo con cero emisiones de CO2.

El proyecto comenzó a ponerse en marcha en 2015, cuando la producción de CO2 en Schaeffler Iberia era de 3.606 toneladas. En agosto de 2016 se fijó como norma interna el uso obligatorio de energía eléctrica renovable, lo que supuso una reducción de las emisiones de CO2 en más de la mitad durante el primer y segundo año. En 2017 logramos un certificado de consumo de energía 100% renovable.

En 2017, el objetivo fue la concienciación a los empleados sobre la importancia y necesidad de utilizar el transporte colectivo y el autobús de la empresa para acudir al trabajo. Asimismo, como parte del objetivo de reducción de las emisiones de CO2, durante el año 2018 se ha impulsado el uso de bicicletas entre los empleados de Rodisa, para lo cual se han instalado 4 bicicletas eléctricas a disposición de todos los empleados y se ha elaborado un plan para estaciones de carga para coches eléctricos en el aparcamiento de los empleados.

Además, en 2018 se han plantado 160 árboles en el Elgoibar y se esperan plantar hasta 2.400 durante el 2019, lo que compensará alrededor del 50% de las emisiones de CO2 de la planta. Las emisiones de dióxido de carbono se reducirán aproximadamente a la mitad en 2019. Este proyecto de plantación continuará en 2020 para compensar el resto de las emisiones de CO2.

Como parte del proyecto “Rodisa Challenge 2020” para la reducción del CO2, en Schaeffler Iberia nos hemos propuesto como objetivo el uso de biogás, obtenido de los desechos orgánicos, principalmente, de los lodos de la depuradora, durante los procesos de producción.

Asimismo, en Schaeffler Iberia, en concreto en Rodisa, situada a la orilla del río Deba, contamos con un permiso del Gobierno Vasco para abastecernos del agua del Río Deba para nuestro proceso productivo. Una vez finalizado el proceso de producción, se depura el agua y se devuelve al río. Para ello contamos con políticas de gestión de residuos, control de lodos y vertidos al río y realiza análisis trimestrales de las aguas del río. Todo ello con el fin de garantizar la mayor protección posible del entorno, la biodiversidad y las aguas del río. En el periodo de referencia de este Informe, los vertidos agua reciclada al río tras una vez finalizado el proceso productivo es de 48.372 m3, siendo un 83% la cantidad estimada de agua que captamos del río para el proceso de producción.

En relación con las políticas de reciclaje de residuos, hemos iniciado un proyecto europeo con la empresa que nos provee de alambre para la fabricación de nuestras agujas, que a partir del reciclaje de los lodos derivados de la taladrina y de la depuradora, de los cuales el 88% y el 52% respectivamente son hierro, nuestro proveedor los utilizará para la fabricación del alambre que en Schaeffler Iberia utilizamos como materia prima. No obstante, a fecha de referencia de este Informe, el proyecto se encuentra en fase de desarrollo, concretamente, se está analizando la viabilidad de este.

Todo el esfuerzo que la planta de Elgoibar dedica a mejorar sus procesos ha sido recompensado el pasado 31 de mayo de 2018. La planta de Schaeffler en Elgoibar no sólo fue finalista en los Premios Europeos de Medio Ambiente del País Vasco, sino que también fue finalista en la categoría de “Gestión para el Desarrollo Sostenible” (para medianas y grandes empresas).

Por último, durante el ejercicio social 2018, Schaeffler Iberia no ha registrado a través de los canales disponibles ninguna sanción o multa significativa por la vulneración de la normativa medioambiental.

5. Gestión de empleados

Los empleados capacitados y comprometidos son un factor clave de éxito para el Grupo Schaeffler. Por esta razón, el Grupo Schaeffler centra su estrategia de RR.HH. en la formación de alta calidad, desarrollo moderno de empleados y gerentes, compensación justa y beneficios de jubilación, oportunidades para mejorar la vida laboral y personal y, por último, pero no por ello menos importante, un ambiente de trabajo seguro y saludable.

5.1 Promoción y desarrollo del empleado

La estrategia en materia de RRHH de Schaeffler Iberia se basa en cinco pilares que determinan los campos de acción de RRHH con respecto a los empleados. - Planificación estratégica de la plantilla - Gestión del talento - Liderazgo y valores corporativos - Formación y aprendizaje - Imagen corporativa y selección de personal. El Grupo Schaeffler ha creado iniciativas y proyectos para cada uno de estos pilares y está trabajando en ellos e impulsándolos. Reflejan las demandas de la demografía, la diversidad y la digitalización, evaluando y teniendo en cuenta adecuadamente su impacto actual y futuro.

Las actividades de recursos humanos del Grupo Schaeffler se basan en un modelo operativo de los Recursos Humanos que incluye un sólido gobierno de los mismos y una sólida estructura organizativa de RR.HH., así como un entorno de procesos y sistemas sólido y eficiente.

La planificación estratégica de la plantilla: proporciona la base para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período de planificación a medio y largo plazo.

Los resultados de la planificación estratégica de los recursos humanos sirven de base para decidir qué acciones son necesarias, como la contratación interna y externa, los programas de capacitación o las estrategias de contratación interna o externa. Estas acciones permiten al Grupo Schaeffler identificar y mitigar activamente el riesgo de exceso de personal o de escasez de personal. Los primeros pasos dados por el Grupo Schaeffler para poner en marcha esta política, vinieron de la mano del Plan de Igualdad, en el que se establecieron las siguientes medidas: Captación de jóvenes talentos de FPII técnico; Poner el foco en las mujeres en las próximas promociones y el Proceso de selección dirigido a la creación de valor añadido.

En Schaeffler Iberia el número total de empleados es de 518 a 31 de diciembre de 2018, divididos entre las tres localizaciones, Elgoibar, Madrid y Barcelona, todos ellos con contrato a tiempo completo.

Modalidades de contrato y número de despidos por sexo en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018

	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	420	98
% contratos indefinidos	99,76%	98,98%
% contratos temporales	0,24%	1,02%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%
% contratos a tiempo completo	100%	100%
Nº de despidos	1	2
Promedio contratos indefinidos	386,25	84,67
Promedio contratos temporales	47,21	15,67
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0
Promedio contratos a tiempo completo	100	100

Modalidades de contrato y número de despidos por edad en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018	Menores de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
Nº total de contratos de trabajo	11	92	415
% contratos indefinidos	90,91%	98,91%	100%
% contratos temporales	9,09%	1,09%	0%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%
% contratos a tiempo completo	100%	100%	100%
Nº de despidos	0	1	2
Promedio contratos indefinidos	9,09	82,73	377,28
Promedio contratos temporales	1,21	11,05	50,38
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0
Promedio contratos a tiempo completo	100	100	100

Modalidades de contrato y número de despidos por categoría profesional en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018	Categoría profesional 1[1]	Categoría profesional 2[2]	Categoría profesional 3[3]
Nº total de contratos de trabajo	24	119	375
% contratos indefinidos	100%	100%	99,47%
% contratos temporales	0%	0%	0,53%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%
% contratos a tiempo completo	100%	100%	100%
Nº de despidos	0	2	1
Promedio contratos indefinidos	21,81	108,18	339,09
Promedio contratos temporales	0	0	0,24
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0
Promedio contratos a tiempo completo	100	100	100

[1]**Categoría 1:** compuesta por directivos, entendiéndose como tal a los directores de departamento, así como los directores de planta y el Director General.
[2]**Categoría 2:** compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.
[3]**Categoría 3:** Compuesta por empleados de almacén o producción.

La gestión del talento: apoya a la dirección en la identificación de talentos y promueve el desarrollo de todos los empleados sobre la base de un enfoque uniforme y estandarizado en todo el mundo.

Una de las responsabilidades clave de la gestión del talento es el desarrollo personal de todos y cada uno de los empleados de la empresa. Para el Grupo Schaeffler, la gestión del talento es un enfoque integrado para proporcionar a los empleados oportunidades de desarrollo, identificando al personal de alto potencial y protegiendo los puestos clave mediante una gestión de sucesión selectiva.

La estandarización mundial del proceso de gestión del talento como parte de la iniciativa Global Talent Management HR divide el proceso en dos fases integradas: el Diálogo de Desarrollo de Empleados (EDD) y el Global Talent Review (GTR). Las acciones decididas en EDDs y GTRs se realizan a lo largo del año.

Liderazgo y Valores Corporativos: la iniciativa "Liderazgo y Valores Corporativos" se puso en marcha en 2017 y define los elementos esenciales de liderazgo: Conectar para alcanzar el éxito - Capacitar a los equipos - Cuidar a las personas - Gestionar para obtener resultados - Impulsar el cambio - Asumir la responsabilidad. Los principios de liderazgo y los elementos esenciales del liderazgo ilustran el punto de referencia en términos de liderazgo y cómo se espera que los gerentes lideren a su personal.

Training & learning: La inmensa mayoría de los cursos de formación y perfeccionamiento se consolidan bajo el paraguas de la Academia Schaeffler. Además, en Schaeffler Iberia disponemos de un training portal a través el cual se imparten cursos específicos según sección o categoría o necesidades del puesto de trabajo. La formacion y el aprendizaje continuo de los empleados es un objetivo clave para el Grupo Schaeffler, por eso el uso de estas plataformas de formación en la nube, tan fáciles de usar, nos permiten una formación y capacitación continuada de nuestros empleados en cualquier lugar y en cualquier momento, siendo este un factor de éxito para poder competir en todo el mundo.

Todos los cursos de formación y perfeccionamiento en todo el mundo están consolidados bajo el paraguas de la Academia Schaeffler.

La iniciativa "Qualification for Tomorrow" de la Academia Schaeffler contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos, promueve la cultura del aprendizaje permanente y prepara a los empleados para los retos del futuro. A la luz de las cadenas de valor cada vez más complejas, los ciclos de desarrollo cada vez más cortos y la creciente densidad de información, las redes mundiales y la flexibilidad en los entornos de trabajo digitales son cada vez más importantes. El aprendizaje permanente es la clave del éxito en un mundo laboral dinámico. La Academia Schaeffler es un socio fiable y capaz que sienta las bases de un

aprendizaje moderno para ayudar a los empleados a alcanzar sus objetivos personales y profesionales. En colaboración con varios departamentos del Grupo Schaeffler, la Academia Schaeffler aborda las cuestiones de orientación hacia el futuro relacionadas con la cuestión del aprendizaje.

La introducción de un nuevo sistema de gestión del aprendizaje fue un importante hito inicial hacia un mundo moderno del aprendizaje. El sistema basado en la nube es fácil de usar y se está implantando gradualmente en todo el mundo.

La Academia Schaeffler apoya el aprendizaje individual basado en competencias, proporcionando programas de cualificación a medida con contenidos orientados a las necesidades del Grupo Schaeffler. Tendencias como la digitalización y la Industria 4.0 están transformando productos y procesos organizacionales, lo que resulta en nuevos requisitos de calificación de los empleados. Para cumplir con estos requisitos, la Academia Schaeffler amplía continuamente su oferta de formación para incluir programas específicos para cada grupo objetivo sobre temas de tendencias y nuevas metodologías como la gestión ágil de proyectos. Los formatos de aprendizaje modernos y las metodologías más modernas se combinan en ofertas modulares para garantizar resultados de aprendizaje exitosos a largo plazo. Especialmente las ofertas de cursos digitales, como los vídeos de instrucciones o los cursos en línea con un enfoque de gamificación, proporcionan una experiencia de aprendizaje atractiva.

Los desafíos del futuro también están cambiando los requisitos de los programas de educación vocacional. El avance en el contenido y los métodos del plan de estudios da lugar a ofertas de formación atractivas en todo el mundo para garantizar que los alumnos estén bien preparados para cambiar los perfiles de los puestos de trabajo. Al mismo tiempo, un nuevo programa de cualificación promueve ampliamente el desarrollo de los formadores profesionales y de los funcionarios de formación profesional. Los temas en los que se centra incluyen la sensibilización sobre la digitalización, la Generación Y y Z, la diversidad y la migración. El programa de capacitación fue creado en 2017 y se está implementando gradualmente.

Adicionalmente, en Schaeffler Iberia contamos con nuestros propio Portal Training, a través del cual ofertamos cursos de formacion para todos nuestros empleados, sobre aquellas materias que requieren de un cierto refuerzo o mayor interés, tales como cursos relativos a Compliace o cursos de específicos de uso de distintas herramientas o maquinaria de trabajo. A través de esta solución, realizamos formaciones, evaluaciones y nos ofrece una solución fácil, rápidas y moderna para mantener actualizados a nuestros empleados.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018	Categoría profesional 1[4]	Categoría profesional 2[5]	Categoría profesional 3[6]
Cantidad total de horas de Formación	227,5	1.951	1.156,5

[4]**Categoría 1:** compuesta por directivos, entendiéndose como tal a los directores de departamento, así como los directores de planta y el Director General.
[5]**Categoría 2:** compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.
[6]**Categoría 3:** Compuesta por empleados de almacén o producción.

Employer branding & recruiting: Las actividades de selección de personal refuerzan la percepción del Grupo Schaeffler como un empleador atractivo y la posición de la marca “Schaeffler” con el objetivo de contactar con los mejores talentos de todo el mundo y reclutarlos para trabajar en el Grupo Schaeffler. Con el fin de atraer a estudiantes y graduados cualificados, el Grupo Schaeffler se ha centrado en la cooperación y las asociaciones sostenibles con universidades, sindicatos de estudiantes, asociaciones de estudiantes y organizaciones como Formula Student Germany en 2017 también.

5.2 Salud y seguridad en el trabajo

La dirección del Grupo Schaeffler concede la máxima importancia al mantenimiento de la salud y la seguridad física de sus empleados. Por esta razón, el programa de gestión de la salud y seguridad en el trabajo es un elemento esencial de la estrategia global de RR.HH.

El programa de gestión de la salud y seguridad en el trabajo son responsabilidad del jefe de medio ambiente, salud y seguridad, que está asignado organizativamente a la división de gestión de recursos humanos. Este programa tiene sus bases en las directrices de la Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el trabajo.

Algunos de los puntos de partida son el diseño ergonómico del lugar de trabajo, así como la oferta de cursos para empleados que abordan el tema de la forma física y un estilo de vida saludable.

En 2018, el Consejo de Administración del Grupo Schaeffler decidió introducir un registro de puestos de trabajo bajo el epígrafe “Agenda 4 más Uno” con la iniciativa “Fábrica para el Mañana”. Con esta base de datos, las tensiones ergonómicas en el lugar de trabajo se identifican y se hacen visibles. El trabajo en curso para reducir el estrés físico inadecuado apoya particularmente el objetivo de permitir a los empleados vivir una vida profesional saludable hasta que se jubilen. Tras una exitosa fase piloto en 2017, 20 emplazamientos en Alemania contaban con la nueva herramienta de gestión a finales de 2018. Está previsto que la herramienta esté disponible en todo el mundo en 2021.

Para implementar los requisitos legales y seguir desarrollando los procesos y estándares específicos del Grupo Schaeffler en materia de seguridad laboral, éste utiliza su completo sistema de gestión EnEHS, que tiene en cuenta los estándares internacionales de seguridad laboral, entre otras cosas. A fecha de este informe, Schaeffler Iberia se encuentra certificada según la norma OHSAS 18001 cuya validez se fija hasta el noviembre de 2019, periodo de transición establecido por la norma para la certificación ISO 45001.

De acuerdo con el sistema de gestión de EnEHS, todos los ejecutivos y empleados están obligados a cumplir con las normas de seguridad laboral. Los ejecutivos son asesorados por especialistas en seguridad laboral de las respectivas plantas de producción para el correcto desempeño de sus funciones. Los resultados de los debates sobre los riesgos residuales, las sugerencias y las evaluaciones de riesgos se examinan periódicamente con los miembros responsables de la Junta Ejecutiva.

Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018

	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes	9	1
Índice de frecuencia de accidentes[7]	14,3	1,59
Índice de gravedad[8]	0,096	0,038
Nº bajas por enfermedad profesional	0	0
Horas de absentismo por accidente laboral	485	192

[7]Número de accidentes con baja laboral de trabajo con baja laboral que se producen por cada millón de horas trabajadas.
[8]Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas.

Schaeffler Iberia cuenta con una política de Prevención de Riesgos Laborales, un Servicio de Prevención Ajeno, un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, que conjuntamente velan por el adecuado y exhaustivo cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad en el Trabajo.

Asimismo, existen acuerdos formales con sindicatos en los que se incluyen cláusulas sobre salud y seguridad en los convenios colectivos de empresa. En los convenios colectivos firmados con los sindicatos existen disposiciones, artículos, capítulos y títulos específicos para cuestiones relativas a prevención de riesgo laborales (seguridad y salud en el trabajo), dando participación en su formulación a los delegados de prevención de las entidades legales que forman Schaeffler Iberia.

Durante el año 2018 se han realizado fuertes inversiones destinadas a la mejora de la salud y la seguridad en el ámbito laboral. Se han automatizado las secciones de selección de agujas y almacén, instalado robots, lo que ha supuesto una reducción de las bajas por accidentes laborales por lesiones de espalda. En el año 2016 las bajas por accidentes laborales por lesiones de espalda fueron el 47,19% de las bajas por accidentes laborales. En 2018, se redujeron al 27%.

Asimismo, se han mejorado los sistemas de ventilación y renovación del aire en la planta de producción, reduciendo el número de micropartículas de metales en el aire.

El Grupo Schaeffler toma las medidas necesarias para que tanto empleados como contratistas, proveedores y empresas colaboradoras sean parte activa de su Política de Seguridad y Salud.

Por ello, Schaeffler Iberia cuenta con un Manual específico sobre “Coordinación Empresarial”, cuyos objetivos prioritarios son:

- Garantizar que los trabajadores subcontratados sean adecuadamente informados sobre los riesgos a que se exponen en sus respectivos puestos de trabajo, así como sobre las medidas de protección y prevención que deben aplicar.

- Garantizar que los subcontratistas asuman eficazmente su responsabilidad, tomando las medidas que sean necesarias, y poniendo a disposición de sus trabajadores los medios adecuados para garantizar su seguridad.

En relación con el cuidado de la salud y la promoción de una forma de vida saludable, en Schaeffler Iberia y, en concreto en Rodisa, nos hemos sumado al Programa de salud 2013-2020 del Gobierno Vasco que define la estrategia de alimentación saludable para la población del País Vasco con el objetivo de enraizar e impulsar unos hábitos de alimentación más saludables.

Entre otras medidas propuestas en el Manual de salud 2013-2020 del Gobierno Vasco, encontramos la creación de comedores saludables en el entorno laboral y la implantación de máquinas de Vending inteligentes, iniciativas a las que nos hemos adherido en Rodisa, la planta productiva de Schaeffler Iberia.

Para ello, en 2018 se adoptó el compromiso de implantar una dieta mediterránea en el comedor laboral de Rodisa, cuyo objetivo es:

- Garantizar que un 50% de la oferta de los primeros platos sean a base de verduras, hortalizas o legumbres.

- Ofrecer un producto integral en la carta.

- Incluir en la oferta de segundos latos un 50% de pescado o carne magra.
- Disponer entre los postres lácteos, la opción de bajo contenido en grasa.
- Usar aceite de oliva virgen o virgen extra para aliñar y preparar los platos.
- Garantizar siempre fruta fresca en la oferta de postres.

Por otro lado, se han sustituido los snacks ofertados en la máquina de vending, por tentempiés sanos, es decir, considerando saludables aquellos que cumplen con los criterios de la Estrategia NAOS (Estrategia para la Nutrición, Actividad física y prevención de la Obesidad). El objetivo es que el 50% de los productos vending cumplan siempre con la estrategia NAOS.

5.3 Relaciones sociales

El Grupo Schaeffler está comprometido firmemente con el respeto a los derechos laborales de sus empleados en todo el mundo y, en particular, con su derecho de participación, como elemento esencial en el desarrollo sostenible del modelo de negocio.

Por su parte Schaeffler Iberia y los sindicatos que representan a sus empleados (UGT, CCOO, ELA y LAB) participan en un diálogo continuo, abierto y constructivo. Como consecuencia de ello, se produce un relevante número de consultas y negociaciones que se llevan a cabo a lo largo del año acerca de diferentes cuestiones.

Según la localización los empleados de Schaeffler Iberia están sujetos a un Convenio de aplicación en concreto:

En Elgoibar los empleados están sujetos al Convenio Colectivo de Rodisa suscrito el 21 de mayo de 2018, entre el Comité de Empresa y la Dirección de la empresa, y cuya vigencia es de 3 años. Asimismo, en aquellas materias no reguladas en el Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo para la Industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Por su parte los empleados de Madrid están sujetos al Convenio Colectivo para el comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles de la Comunidad de Madrid.

En la planta de Barcelona, los empleados se rigen por el Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de Barcelona.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por localización en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018

Barcelona	100%
Madrid	100%
Elgoibar	100%

5.4 Diversidad

La diversidad de la plantilla tiene un valor fundamental para el Grupo Schaeffler.

Fomenta el pensamiento lateral y divergente -un requisito previo para la innovación y la flexibilidad que el Grupo Schaeffler necesita para triunfar- para hacer frente a los grandes cambios a los que se enfrentarán la empresa y sus clientes. Además, la diversidad es un factor clave para una empresa con relaciones comerciales a nivel global con el fin de reconocer y satisfacer las necesidades de mercados culturalmente diversos. Con el fin de anclar el tema sucesivamente en la empresa, el concepto de diversidad adoptado por el Consejo de Administración el año anterior se alineó de forma estratégica. Los temas principales son el género, la internacionalidad, la demografía y las personas con discapacidad.

La diversidad se promueve activamente en la empresa: El Grupo Schaeffler promueve activamente la diversidad dentro de la empresa: Ya en 2018, el grupo ha firmado la "Charta der Vielfalt" (Carta de la Diversidad) e integró la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades en el Código de Conducta del Grupo Schaeffler, comprometiéndose así a hacer avanzar estos conceptos dentro de todo el Grupo Schaeffler.

El Grupo Schaeffler trabaja continuamente en medidas diseñadas para implementar una estrategia integral de gestión de la diversidad. El Grupo Schaeffler también ha comenzado a establecer específicamente el tema en los diversos procesos de RRHH, como la selección de personal, la integración y la gestión del talento. Se iniciaron las siguientes medidas para los cuatro temas centrales en 2018.

Género

El sistema de mentores en el Grupo Schaeffler se ha ampliado para incluir una dimensión de género. El objetivo es identificar al personal femenino de alto potencial y nombrarles explícitamente como mentores. Los detalles de este concepto se desarrollarán en 2019. La cuestión también se está abordando activamente en el proceso de contratación: Durante la determinación de los requisitos fijados para el proceso de contratación, el personal de RRHH genera conciencia sobre la gestión de la diversidad al plantear preguntas específicas y analizar la composición actual del departamento. Un folleto informativo sobre el tema y un formulario estandarizado de aclaración de tareas ayudan en este proceso. La puesta en marcha de este enfoque y de los documentos relacionados se inició durante el año 2018.

Empleados en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018	Hombres	Mujeres
Elgoibar	317	66
Madrid	59	11
Barcelona	44	21
Total	420	98

Empleados en Schaeffler Iberia clasificados por grupos de edad a 31 de diciembre de 2018	Total
Menores de 25 años	11
Entre 25 y 40 años	92
Más de 40 años	415

Uno de los principales retos del Grupo Schaeffler a nivel global, y de Schaeffler Iberia a nivel local para los próximos 3 años es incrementar el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres.

El mayor hándicap radica en el hecho de que se trata de un sector masculinizado debido a la baja presencia de la mujer en puestos técnicos. Una de las mayores barreras para Schaeffler Iberia es el escaso porcentaje de mujeres que se forman en FPII lo que supone un riesgo elevado de desigualdad en las contrataciones.

Del análisis realizado para la elaboración del Plan de Igualdad de Schaeffler Iberia se desprende lo siguiente:

- Desproporción de mujeres en producción.
- Ausencia de mujeres en puestos técnicos de responsabilidad.
- Los departamentos técnicos están masculinizados y los administrativos feminizados.

Esto se debe a que existen barreras

- Internas: existe una marcada tradición de roles predominantemente masculinos;
- Externas: bajo porcentaje de mujeres con formación técnica;
- Sectoriales: cultura de trabajo en el sector industrial masculinizadas.

Internacionalidad

La red intercultural establecida en 2017 fue apoyada activamente en 2018 y está en constante crecimiento. Su objetivo es conectar a los empleados de todo el mundo aprovechando las oportunidades de interacción y trabajo en equipo que ofrece Schaeffler CONNECT, la intranet de colaboración social del Grupo Schaeffler. El Grupo Schaeffler organiza pasantías en organizaciones no gubernamentales extranjeras. El Grupo Schaeffler financió las tasas de prácticas para estudiantes cooperativos con el objetivo de promover el intercambio y la experiencia intercultural de los estudiantes, así como de posicionarse como un empleador atractivo. El Grupo Schaeffler también apoya el intercambio intercultural y la transferencia de conocimientos técnicos entre las empresas del Grupo Schaeffler a través de expatriados. Los expatriados son especialistas altamente cualificados destinados en comisión de servicio en sucursales extranjeras durante un período de tiempo limitado. En Schaeffler Iberia contamos con un expatriado. El Grupo Schaeffler por su parte cuenta con 331 en todo el mundo.

Personas con discapacidad

En España las empresas con más de 50 empleados están obligadas legalmente a cubrir un mínimo del 2% de los puestos de trabajo con personas con discapacidad. Schaeffler Iberia cuenta con un 2% de empleados con discapacidad, cumpliendo así este requisito.

Asimismo, Schaeffler Iberia cuenta con un protocolo de violencia y acoso en el trabajo a disposición de sus empleados en la intranet del Grupo.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, el Grupo Schaeffler se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario del Grupo Schaeffler.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión de este, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en el Grupo Schaeffler, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de Schaeffler Iberia, la Dirección de Schaeffler Iberia, ha desarrollado un protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Empleados en Schaeffler Iberia con Discapacidad a 31 de diciembre de 2018	Hombres	Mujeres
Total	9	1

5.5 Remuneración y prestaciones de jubilación

Los principales elementos de la exitosa estrategia de RRHH del Grupo Schaeffler son los atractivos modelos de remuneración y los servicios adicionales, así como las prestaciones de jubilación. Contribuyen significativamente a la satisfacción de los empleados y al perfil del Grupo Schaeffler como empleador atractivo.

La dirección del Grupo Schaeffler y en particular el área de Compensación y Beneficios vela por el cumplimiento de los requisitos de confidencialidad y por la fijación de su política retributiva con criterios de equidad independientemente de la condición de género.

La Política de Remuneraciones busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales, así como conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, logrando de este modo los objetivos a largo plazo de la Sociedad e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, a la hora de diseñar la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo Schaeffler, las exigencias legales aplicables a las sociedades de capital, las mejores prácticas del mercado y, en gran medida, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

En relación con la remuneración global de la Alta dirección y el desglose individualizado de las remuneraciones devengadas del Consejo de Administración, al cierre del ejercicio 2018 puede consultarse en las cuentas anuales consolidadas 2018 y en el Informe de Remuneraciones 2018.

Las remuneraciones medias desagregados por sexo a 31 de diciembre de 2018	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)	48.923,58	43.177,62

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad 31 de diciembre de 2018	Menores de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
Remuneración media (€)	35.820,30	43.229,05	49.181,48

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados clasificación profesional a 31 de diciembre de 2018	Categoría profesional 1[9]	Categoría profesional 2[10]	Categoría profesional 3[11]
Remuneración media (€)	104.993,81	49.383,83	43.693,01

[9]**Categoría 1:** compuesta por directivos, entendiéndose como tal a los directores de departamento, así como los directores de planta y el Director General.
[10]**Categoría 2:** compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.
[11]**Categoría 3:** compuesta por empleados de almacén o producción.

La remuneración media de los consejeros y Directivos conjuntamente a 31 de diciembre de 2018	Hombres	Mujeres[12]
Remuneración media de directivos (€)	199.157,00	-

[12]En Schaeffler Iberia no hay mujeres consejeras ni de Alta Dirección.

Brecha salarial en Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2018	Hombre	Mujer	Brecha salarial[13]
Categoria profesional 1	109.278,98	88.710,16	18,82
Categoria profesional 2	53.384,67	42.564,32	20,26
Categoria profesional 3	44.386,05	39.082,16	11,94

[13]Fórmula de cálculo de la brecha salarial: (salario mujer – salario hombre) /salario hombre

5.6 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada

Para el Grupo Schaeffler, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional juega un papel muy importante.

Los modelos de trabajo flexibles y las oportunidades que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida privada son requisitos previos para que los empleados estén satisfechos. Además, cumplen con el objetivo de anclar de forma sostenible el programa de diversidad en el Grupo Schaeffler, ofreciendo oportunidades de carrera a personas con diferentes estilos de vida. Por ello, el Grupo Schaeffler ofrece a sus empleados una gran variedad de soluciones para los empleados y las familias, basadas en la demanda, tales como guarderías, oficinas para padres e hijos y programas de vacaciones para niños. En su estrategia de RR.HH., el Grupo también tiene en cuenta las soluciones de horario flexible, como los modelos de jornada parcial, jubilación parcial y turnos inversos. Estas últimas son ofertas para parejas que trabajan en ambos turnos. Los cónyuges pueden ser asignados a turnos opuestos, por ejemplo, para asegurar el cuidado alternativo de sus hijos.

Asimismo, se garantizan las medidas de conciliación familiar establecidas por la Ley a través de su regulación en los convenios colectivos de empresa.

A fecha de este informe, Schaeffler Iberia no cuenta con una Política de Desconexión Digital en el ámbito laboral definida. Tras una reunión celebrada con los representantes de los trabajadores se analizó que empleados de Schaeffler Iberia contaban con un teléfono móvil, llegándose a la conclusión de que las personas que contaban con un teléfono móvil eran los miembros de la dirección, así como algunos mandos intermedios. No obstante, los mandos intermedios cuando finaliza la jornada laboral dejan el teléfono móvil en la oficina. Por su parte, los miembros de la dirección si lo llevan consigo. Para estos últimos, se prevén en el contrato laboral un plus adicional, en el que se incluye la disponibilidad.

6. Gestión Social

Para el Grupo Schaeffler, la responsabilidad social corporativa significa ser consciente del impacto de sus actividades empresariales en la sociedad y comprometerse activamente con ellas de forma activa. Por ello, el Grupo Schaeffler concede gran importancia a las buenas relaciones con sus clientes, ya que un intercambio abierto es la base para el desarrollo de productos innovadores y tecnológicamente excelentes. Los clientes y usuarios también deben poder confiar en el rendimiento y la durabilidad de los componentes y productos del Grupo Schaeffler, razón por la cual se siguen desarrollando un sistema de gestión de calidad sistemático y completo.

El Grupo Schaeffler también asume la responsabilidad en las relaciones con sus proveedores para mejorar las condiciones económicas y laborales de las personas y la situación medioambiental en los países productores.

6.1 Relaciones con los clientes

El Grupo Schaeffler tiene como objetivo profundizar aún más su conocimiento de las necesidades y relaciones con los clientes. Para ello, utiliza un sistema central de gestión global de cuentas clave (GKAM) para configurar sus relaciones con los clientes en todo el mundo de acuerdo con principios estandarizados. GKAM trabaja en estrecha colaboración con los departamentos de ventas regionales y de las divisiones de automoción OEM (Original Equipment Manufacturer), Automotive Aftermarket e Industria y combina la experiencia necesaria de cada una de las divisiones para cada cliente clave.

Cada cliente importante tiene una persona de contacto que se ocupa de todas sus preocupaciones de acuerdo con el principio de “una para el cliente”. Todos los actores relevantes en el proceso estratégico, el Ejecutivo de la Junta Directiva y los gerentes de las divisiones regionales, así como de las divisiones y directores de línea de productos, discuten regularmente la evolución del mercado en los “Alineamientos Estratégicos de GKAM”.

Como una herramienta de gestión adicional para moldear las relaciones con los clientes y en el marco de la iniciativa “Customer Excellence”, el Grupo Schaeffler se basa en una moderna gestión de las relaciones con los clientes (CRM) software.

Desde el 1 de enero de 2018, el Grupo Schaeffler ha dividido su negocio en tres divisiones: Automotive OEM, Automotive Aftermarket e Industria, con el fin de poder satisfacer las necesidades de diversos segmentos de clientes a un nivel personal aún más elevado. La antigua división de negocio Automotive Aftermarket fue establecida como una tercera división y asignada a un departamento independiente de la Junta Directiva. Es responsable del negocio de recambios del Grupo Schaeffler y ofrece soluciones innovadoras de reparación con calidad OEM.

El Grupo Schaeffler evalúa las relaciones con los clientes mediante encuestas periódicas. En 2018, se introdujo un nuevo concepto de encuesta como parte de la iniciativa “Agenda 4 más Uno” “Excelencia del Cliente”, que incluye todas las divisiones y regiones del Grupo Schaeffler y proporciona información importante sobre los factores clave de éxito en el negocio de los clientes.

6.2 Responsabilidad en las relaciones con los proveedores

Asegurar que las cadenas de suministro sean responsables de cuestiones sociales y ambientales como las condiciones de trabajo, los salarios justos, la libertad de asociación, la seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente es parte de muchas leyes nacionales y políticas reconocidas internacionalmente. El Grupo Schaeffler en su Código de Conducta para Pro-

veedores (SCoC) adoptado por la Junta Directiva en 2017 y de aplicación a nivel mundial en todas las entidades del Grupo, incluyéndose así Schaeffler Iberia, ha formulado requisitos mínimos para los proveedores basados en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde 2012, se ha pedido a nuevos proveedores de materiales de producción que acepten el Código de Conducta del Grupo Schaeffler (CoC) - y el SCoC desde 2017 - como parte de su aprobación. En 2018, el Grupo Schaeffler comenzó a aplicar este enfoque a los proveedores existentes y a obtener la aceptación por escrito del Código de Proveedores. Un nuevo diseño de evaluación de proveedores, complementado con un elemento de sostenibilidad, nos ha proporcionado el nuevo enfoque que necesitábamos. Los proveedores que no han implementado un sistema de gestión ambiental o de seguridad ocupacional certificado ni aceptan el SCoC/CoC son clasificados por Compras en un nivel de riesgos elevado en la evaluación de proveedores. Este procedimiento empeora sus posibilidades en el proceso de selección de nuevos proyectos o volúmenes de adquisición, de modo que las órdenes de pedido son menores.

La verificación de proveedores se lleva a cabo desde la Central del Grupo en Herzogenaurach, a través de la solución informática SupplyOn, mediante una evaluación inicial. Una parte integral de esta evaluación son los recorridos de producción durante los cuales se hacen preguntas no sólo sobre los temas relativos a la calidad, sino también sobre los aspectos relacionados con la seguridad laboral y el medioambiente durante las fases de producción.

Si el cliente no acepta el SCoC o no está preparada para abordar junto con el Grupo Schaeffler los problemas críticos, tomando medidas inmediatas, el proceso de aprobación se detiene. Los solicitantes que no logren cumplir adecuadamente con los requisitos del cuestionario durante las evaluaciones in situ deberán identificar las soluciones apropiadas después de analizar la causa principal del problema.

El Grupo Schaeffler también colabora estrechamente con sus proveedores de materiales de producción en lo que respecta a los materiales y sustancias utilizados (cumplimiento de los materiales). El departamento de Cumplimiento de Materiales apoya a la división de Compras con un seguimiento continuo de los requisitos relevantes para el Grupo Schaeffler y de los criterios de selección a tener en cuenta en la elección de los proveedores. Entre otras cosas, el departamento se ocupa de la adquisición responsable de materias primas como el estaño, el tungsteno, el tantalio o el oro, cuya extracción en algunos países contribuye a financiar los conflictos armados y las violaciones de los derechos humanos. En esta línea, el Grupo Schaeffler ha elaborado una política interna de Cumplimiento de Materiales aplicable a nivel global en todas las plantas de producción.

El Grupo Schaeffler utiliza Reasonable Country of Origin Inquiries (RCOI) para determinar de qué regiones obtienen los proveedores de subnivel los componentes con materiales críticos y, en su caso, llevar a cabo acciones específicas para la cadena de suministro.

El 100% de las plantas de fundición reportadas en la cadena de pre-suministro del Grupo Schaeffler que están ubicadas en los países afectados bajo el RCOI están certificadas por la Iniciativa de Minerales Responsables.

Los clientes pueden solicitar y recibir el Informe de Conflictos Minerales del Grupo Schaeffler. Con nuevas mejoras en el proceso de conformidad de materiales en el que el Grupo Schaeffler está trabajando continuamente, éste cumplirá con las directrices de la OCDE para el uso responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo para 2021, y por tanto también con los requisitos de la UE.

6.3 Cero defectos

El Grupo Schaeffler es sinónimo de la más alta calidad y eso significa garantizar la precisión en todos los productos, teniendo en cuenta la complejidad del sistema global. En línea con este enfoque derivado de la “Movilidad del mañana”, el Grupo Schaeffler ha elaborado una serie de medidas en base a tres objetivos principales llamados “Calidad para el mañana” en el marco de la Iniciativa “Agenda 4 más Uno”. Estos puntos son:

- Mejora continua del rendimiento en la actividad principal
- Mejora continua del sistema de gestión de la calidad y marcha
- Medidas preventivas en el desarrollo de productos

La iniciativa se completará con éxito a finales de 2020.

Todas las plantas de producción del Grupo Schaeffler están certificadas de acuerdo con las normas y regulaciones de calidad reconocidas a nivel mundial. A fecha de este Informe Schaeffler Iberia se encuentra en disposición de las siguientes certificaciones:

- IATF 16949 (válido hasta 2021-02-14)
- IATF 16949 Anexo 1 (válido hasta 2021-02-14)
- ISO 9001:2015 (válido hasta 2021-02-14)

La conformidad de los productos y procesos del Grupo Schaeffler con estas normas se comprueba y se confirma según el calendario de auditorías internas y externas.

Para mejorar la seguridad de los productos, se llevan a cabo cursos de formación para los responsables de seguridad de los productos del Grupo Schaeffler. Para garantizar un alto nivel de fiabilidad de los procesos en términos de seguridad y conformidad de los productos, el Grupo Schaeffler organiza jornadas de seguridad de productos relacionados con la industria durante

las cuales los profesionales y ejecutivos de la industria de la automoción discuten temas de seguridad con autoridades y organizaciones gubernamentales.

La calidad también debe protegerse de las amenazas externas. El comercio de productos falsificados, por ejemplo, no sólo daña al fabricante, sino que su uso también puede ocasionar daños materiales a vehículos y equipos industriales o lesiones personales. El Grupo Schaeffler lucha contra la piratería de productos con un enfoque holístico.

Dentro del Grupo Schaeffler, el Equipo de Protección de Marcas (BPT) ha estado coordinando medidas preventivas contra la infracción de marcas y el procesamiento legal de casos confirmados desde 2004. Además, el Grupo Schaeffler ofrece a sus clientes soluciones para una autenticación inicial. Uso de la aplicación OriginCheck en la nube o la aplicación PrecisionDesk, los usuarios finales, revendedores y agencias gubernamentales pueden comprobar rápida y fácilmente si los productos de las marcas INA y FAG del Grupo Schaeffler son sospechosos de falsificación. Por la aplicación OriginCheck, el Grupo Schaeffler fue galardonada en 2018.

7. Gestión de los Derechos Humanos

Como empresa familiar con una sólida base en sus valores, el respeto por los derechos humanos es una parte indispensable de la responsabilidad corporativa del Grupo Schaeffler.

El Grupo Schaeffler en su conjunto rechaza cualquier forma de violación de los derechos humanos, como el trabajo infantil y forzado o la discriminación basada en la raza, el color de la piel o el género.

Esta afirmación se aplica a todas las plantas del Grupo Schaeffler, así como a todos los socios comerciales, y no termina con el cumplimiento de las respectivas disposiciones legales locales, sino que va más allá de eso. La dirección de la empresa se compromete con la directriz de "Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos", los diez los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Plan de Acción Nacional "Economía y derechos humanos" del Gobierno Federal Alemán, la Ley Dodd-Frank y la Ley de Esclavitud Moderna.

Las declaraciones correspondientes se publican en el sitio web del Grupo Schaeffler.

Por lo tanto, la obligación de respetar y defender los derechos humanos forma parte del actual Código de Conducta del Grupo Schaeffler y del Código de Proveedores del Grupo Schaeffler. Por lo tanto, se dirigen a todos los empleados de la empresa y a los interlocutores comerciales.

El Director de Recursos Humanos de Schaeffler Iberia es responsable de las cuestiones de derechos humanos junto con el Responsable de Vigilancia Normativa de Schaeffler Iberia. Si es necesario, también informará sobre cuestiones de derechos humanos como parte de los informes internos de riesgos de Schaeffler AG. Cualquier violación puede ser denunciada a través del sistema global de denuncias del Grupo Schaeffler. En el año 2018 no se informó de ninguna violación de los derechos humanos a través del sistema.

Los empleados y directivos del Grupo Schaeffler están formados del Código de Conducta, que exige el respeto de los derechos humanos. Adicionalmente, se dispone de información adicional sobre el respeto de los derechos humanos en varios informes, como el Informe de Sostenibilidad para los grupos de interés del Grupo Schaeffler.

8. Gestión de Compliance

La integridad es fundamental para la actividad empresarial del Grupo Schaeffler. Por esta razón, el Grupo Schaeffler se adhiere a altos estándares de cumplimiento, especialmente en la prevención de la corrupción, soborno, competencia, protección de datos, de la información y la seguridad informática.

El Comité de Cumplimiento y Riesgos del Grupo (GCRC) representa un elemento clave de gobierno, aumentando la transparencia en las estructuras internas, en la organización y en las responsabilidades. El GCRC está presidido por el Chief Compliance Officer del Grupo Schaeffler. Está formado por los directores de las funciones de gobierno más relevantes (incluyendo Cumplimiento, Legal, Sistema de Control Interno y Controlling). El GCRC es responsable de ayudar a la Junta de Directores Ejecutivos con sus responsabilidades organizacionales con respecto al cumplimiento y la gestión de riesgos. Entre los objetivos clave del GCRC se encuentran la definición y delimitación de responsabilidades e interfaces y la prevención de redundancias en el proceso.

8.1 Sistema de gestión del cumplimiento

La integridad es uno de los pilares del Grupo Schaeffler en su manera de hacer negocios. Según el Código de Conducta del Grupo Schaeffler, el Consejo de Administración y todos los empleados deben cumplir con todos los requisitos exigidos por las Leyes y normativas aplicables a nivel local, nacional e internacional, siempre que lleven a cabo negocios en nombre del Grupo Schaeffler.

El Consejo de Administración del Grupo Schaeffler apoya decididamente el sistema de gestión del Cumplimiento (CMS) y la necesidad de cumplir de forma consecuente con los requisitos legales y los reglamentos internos.

El CMS se basa en los tres pilares de prevención, detección y reacción. El CMS en su estado actual es el resultado de una revisión exhaustiva iniciada por el Consejo de Administración como parte del programa “Compliance Fit & Proper”. Tras la finalización satisfactoria de un examen del diseño conceptual subyacente de conformidad con los Principios para el adecuado desempeño de los compromisos de garantía razonable relativos a los sistemas de gestión del cumplimiento IDW AsS 980, se ha iniciado una revisión por parte de una empresa de auditoría independiente de la implementación del CMS. Está previsto que el examen concluya a mediados de 2018.

La CMS comprende, en particular, la gestión y el seguimiento de las actividades necesarias para prevenir o detectar tempranamente las violaciones de la ley en el ámbito de la corrupción, el blanqueo de dinero, el derecho de la competencia y la legislación antimonopolio, y la actividad delictiva económica. También sirve para gestionar activamente el riesgo y proteger a la empresa y a sus empleados. El CMS consta de siete componentes principales: cultura de cumplimiento, objetivos de cumplimiento, análisis de vulnerabilidad, programa de cumplimiento, organización de cumplimiento, comunicación, y monitoreo y mejora.

La organización de cumplimiento obtiene sus disposiciones para prevenir las violaciones de la legislación antimonopolio y de competencia, la corrupción, los delitos económicos y el blanqueo de dinero a partir de un análisis periódico de riesgos a nivel de grupo que utiliza un enfoque basado en el riesgo. El análisis de riesgos proporciona información sobre la situación actual con respecto a los riesgos derivados de las operaciones y sobre la eficacia de las medidas preventivas vigentes. El análisis se basa principalmente en entrevistas con directivos y empleados de todas las divisiones y regiones con el objetivo de obtener la información necesaria para estimar la probabilidad de ocurrencia y la magnitud del daño potencial y que esté lo más cerca posible de los procesos de negocio. Estas estimaciones se complementan con el conocimiento del sector y por parte de los expertos, la experiencia disponible sobre la materialización del

incumplimiento, los resultados de los controles y auditorías, así como con el uso de criterios de riesgo específicos de las operaciones, el mercado y los países, que van desde indicadores de riesgo públicamente disponibles, como el Índice de Percepción de la Corrupción elaborado por Transparency International, hasta cuestiones relacionadas con el diseño específico de la ubicación del modelo de negocio del Grupo Schaeffler.

El Director General de Cumplimiento del Grupo Schaeffler dirige la organización de cumplimiento e informa directamente al Director General del Grupo. El Director General de Cumplimiento del Grupo también informa al Presidente del Consejo de Supervisión y rinde cuentas regularmente al Presidente del Comité de Auditoría.

El departamento de Compliance proporciona al Director de Compliance del Grupo el apoyo de una red de experimentados especialistas en Compliance que abarcan todas las regiones del Grupo Schaeffler en Europa, América, Gran China y Asia/Pacífico. También utiliza un equipo centralizado de expertos ubicados en la sede central de la empresa en Herzogenaurach que consta de los departamentos de “Asesoramiento”, “Análisis y Soluciones de Riesgos” y “Investigación e Investigación Forense”. Las responsabilidades de este equipo de expertos incluyen la definición y el seguimiento de las normas y actividades de cumplimiento apropiadas para todo el grupo, la consultoría sobre el cumplimiento y la mejora de los procesos y controles. El equipo también es responsable de investigar de forma independiente las presuntas violaciones y de hacer un seguimiento de las consecuencias necesarias. Analiza las causas de las faltas de conducta, formula sugerencias para la adopción de medidas correctivas y hace un seguimiento de su aplicación. No se toleran las violaciones de las leyes y reglamentos o de las normas internas relativas al cumplimiento de éstos, y resultan en una acción disciplinaria.

Las medidas diseñadas para prevenir las infracciones de cumplimiento incluyen el Código de Conducta del Grupo Schaeffler, las directrices sobre el comportamiento conforme a la legislación antimonopolio y de competencia, la lucha contra la corrupción y la protección de la información confidencial, las sesiones de formación en la web y en el aula, y un servicio de asistencia sobre el cumplimiento disponible para su consulta sobre cuestiones específicas de cumplimiento. Además de los requisitos relativos a la conducta general, los principios y prácticas descritos en el Código de Conducta del Grupo Schaeffler también cubren la conducta frente a socios comerciales y terceros, en lo que se refiere a la información sensible, empleados y compañeros de trabajo, y los requisitos relativos al medio ambiente, la salud y la seguridad. De acuerdo con los valores corporativos, no se toleran el soborno ni ninguna forma de corrupción. Todos los empleados del Grupo Schaeffler tienen expresamente prohibido cualquier acto de corrupción. Lo mismo se aplica a las conductas que violan las leyes de competencia o antimonopolio.

El Grupo Schaeffler se mantiene al margen de cualquier transacción que no pueda ser efectuada o continuada sin una conducta inaceptable.

Las sesiones de formación se perfeccionan y actualizan continuamente y se adaptan a las áreas de responsabilidad de los empleados. En 2018, el programa de formación en cumplimiento incluía formación sobre concienciación de riesgos, el Código de Conducta del Grupo Schaeffler, la seguridad de la información, incluida la clasificación de la información, la protección contra la ciberdelincuencia y el fraude de los directores generales. Además, el Grupo Schaeffler también ha establecido mecanismos para detectar posibles infracciones de cumplimiento; estos mecanismos incluyen auditorías y controles, así como un sistema de denuncia de irregularidades que puede utilizarse para informar de las infracciones de forma anónima. Todos los informes recibidos se revisan de forma independiente. Las represalias contra los empleados que de buena fe denuncian preocupaciones por mala conducta dentro de la empresa están prohibidas.

El Grupo Schaeffler ha ampliado sus acuerdos y medidas para cumplir con los requisitos legales y las normas internas en 2017. La empresa siguió ampliando su registro de contactos con los competidores. El registro se introdujo en varios lugares piloto de todo el mundo siendo Schaeffler Iberia uno de ellos. Contribuye a la transparencia y apoya el proceso de aprobación previa de los contactos con los competidores. La empresa también desarrolló un nuevo proceso de diligencia debida para socios comerciales que en el futuro puede utilizarse para minimizar aún más los riesgos relacionados con los socios comerciales en todo el grupo utilizando una herramienta informática integrada en los procesos comerciales en la medida de lo posible. Ambos subrayan el estándar que el Grupo Schaeffler espera de sus socios comerciales con respecto a la integridad y el cumplimiento de las normas.

El Grupo Schaeffler mantiene una lista de personas con información privilegiada para cumplir con las regulaciones de los mercados de capitales. Tan pronto como un individuo es añadido a la lista (ya sea eventual o permanente), la persona es notificada e informada por separado de la situación legal obligaciones y sanciones relacionadas al acceso a información privilegiada.

Para más información sobre los distintos elementos de la estructura de gobierno y el Sistema de Gestión del Cumplimiento del Grupo Schaeffler, consulte el Informe Anual 2018, pp. 101 y siguientes.

8.2 Sistema de gestión de riesgos

Al igual que el sistema de gestión del cumplimiento, el sistema de gestión de riesgos forma parte de la segunda línea de defensa de la estructura de gobierno del Grupo Schaeffler. Comprende todas las actividades y disposiciones adoptadas para identificar, evaluar, gestionar y supervisar el riesgo. Un riesgo se define como el peligro de que eventos o acciones impidan que una empresa logre su plan o implemente exitosamente sus estrategias. Para todos los riesgos identificados, la probabilidad de que ocurran y el posible impacto en el logro de los objetivos

se identifican, evalúan continuamente, se inician las acciones apropiadas y se les da seguimiento.

8.3 Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Schaeffler Iberia

Tomando como base el Sistema de Gestión del Cumplimiento Grupo Schaeffler y el Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo Schaeffler, en Schaeffler Iberia contamos con un Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales que dota al Grupo Schaeffler de un sistema de control con el objetivo de prevenir o reducir de forma significativa el riesgo de comisión de delitos en el seno de su actividad empresarial, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Código Penal en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica, régimen introducido en el ordenamiento jurídico español en 2010.

La Oficina de Vigilancia Normativa es el órgano encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento el Modelo en Schaeffler Iberia y de la monitorización y actualización del Modelo. La Oficina de Vigilancia Normativa mantiene informado trimestralmente al Director General, a los gerentes de las tres localizaciones y al Consejo de Administración de Schaeffler Iberia, sobre cualquier variación cuestión relacionada con el Cumplimiento Normativo en Schaeffler Iberia, así como cualquier hecho confirmado de incumplimiento del Modelo.

Al inicio de cada ejercicio la Oficina de Vigilancia Normativa elabora un Programa de Actividades en el que se establecen prioridades en función de criterios cualitativos basados en un enfoque de riesgo, para el desarrollo de las cuales, y en virtud de las facultades que tiene conferidas y de la especialización requerida, se apoya en órgano de Compliance a nivel de Región de Europa del Grupo Schaeffler.

Durante el ejercicio 2018, Schaeffler Iberia no ha recibido ninguna denuncia relacionada con el incumplimiento del Modelo de Gestión de Riesgos Penales.

9. Aportaciones a fundaciones y asociaciones empresariales

9.1 Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro y ONGs

En línea con su política de responsabilidad social corporativa, Schaeffler colabora activamente con nuevas causas sociales. En 2018, iniciamos colaboración con la organización San Juan de Dios Solidaridad. Esta colaboración se oficializó a finales de marzo con el acto simbólico de la entrega de 5.000€ con el objetivo de iniciar el proyecto Espacio familias en la unidad de personas con trastornos de salud mental agudos del Parc Sanitari de Sant Boi.

Con ejemplos muy bien valorados en otros países, con este proyecto se pretende hacer un tratamiento más holístico del paciente con una enfermedad mental y tratar a la persona pero también a su familia. En este contexto, el proyecto nace para dar respuesta a la necesidad de ofrecer tratamiento al núcleo familiar en casos de enfermedades mentales. Una mayoría de los pacientes hospitalizados por una enfermedad mental son mujeres con hijos menores de edad. Diversos estudios valoran que la hospitalización de alguno de los padres por enfermedad mental es considerada uno de los aspectos más estresantes para los niños o adolescentes y por ello un porcentaje importante presenta durante o posteriormente al proceso de hospitalización, problemas emocionales o de conducta, como problemas de sueño, disminución del rendimiento escolar, dificultades sociales… Entre los motivos que les generan más estrés está la falta de información sobre la enfermedad de sus padres y la relación que tienen con ellos durante su hospitalización. El proyecto consiste en que las visitas de estos niños a sus padres sean realizadas en un espacio diseñado especialmente para las familias y con el acompañamiento de personal preparado. Se espera que de esta manera los niños pueden vivir la hospitalización de sus padres de forma más positiva minimizando las consecuencias negativas.

La aportación económica de Schaeffler Iberia se utilizará para iniciar este proyecto, acondicionando el espacio y seleccionando el equipo necesario de profesionales que se ocupará de hacer el acompañamiento de las familias.

Con esta colaboración, Schaeffler se suma así a formar parte de las organizaciones comprometidas con San Juan de Dios, y supone un paso más en la línea iniciada con las últimas acciones de colaboración, que se centran en proyectos de colaboración que supongan mejoras en un ámbito geográfico local.

9.2 Participación en asociaciones sectoriales

Schaeffler Iberia participa en las siguientes asociaciones sectoriales:

Asociación sectorial	Cuota participación 2018
AEE (Asociación Española Eólica)	2.438,80
ACICAE - Automotive Intelligence Center	2.475,00
AEM Asociación Española de Mantenimiento	617,00
AFM Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta Accesorios, Componentes y Herramientas	1.580,16
Sernauto Asociación Española de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción	3.532,00
IMH Instituto Máquina Herramienta Bazkide	764,25
Achilles	550,00

10. Tabla de contenidos de conformidad con la Ley 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de reporting GRI orientativo
Información general			
Descripción del modelo de negocio	2. Modelo de Negocio de Schaeffler Iberia	√	GRI 102-2
Mercados en los que opera	2. Modelo de Negocio de Schaeffler Iberia	√	GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	2.3. Estrategia y Gestión del Grupo	√	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3. Análisis del riesgo Schaeffler Annual Report 2018. Apartado: Report on opportunities and risks	√	GRI 102-15
Gestión de riesgos	3. Análisis del riesgo Schaeffler Annual Report 2018. Apartado: Report on opportunities and risks	√	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1. Bases para la formulación del estado de información no financiera	√	GRI 102-54
Análisis de materialidad	1. Bases para la formulación de este Informe 2.4. Sostenibilidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: Essential non-financial issues	√	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de Gestión	4. Gestión medioambiental Combined Separate Non-Financial Report 201. 8Apartado 3. Environmental concerns.	√	GRI 103-2
Información general detallada			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	4. Gestión medioambiental Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3. Environmental concerns.	√	GRI 103-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management	√	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4. Gestión medioambiental Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado 3. Environmental concerns.	√	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	4. Gestión medioambiental Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado 3. Environmental concerns.	√	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4. Gestión medioambiental Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado 3. Environmental concerns. Schaeffler Annual Report 2018. Apartado: Report on opportunities and risks	√	GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de reporting GRI orientativo
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad	√	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	√	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management	√	GRI 302-4
Uso de energías renovables	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management	√	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas para adaptarse del cambio climático	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management	√	GRI 201-2
Metas de reducción para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	4.1. Eficiencia de los recursos, gestión medioambiental y energética y biodiversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 3.2 Resource efficiency, environmental and energy management	√	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	√	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	√	GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión			GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de reporting GRI orientativo
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	5.4. Diversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 102-8 GRI 405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	5.1. Promoción y desarrollo del empleado	√	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.1. Promoción y desarrollo del empleado	√	GRI 103-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional	5.5. Remuneración y prestaciones de jubilación	√	GRI 103-2
Brecha salarial	5.5. Remuneración y prestaciones de jubilación	√	GRI 405-2
Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo	5.5. Remuneración y prestaciones de jubilación	√	GRI 103-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.6. Equilibrio entre el trabajo y la vida privada	√	GRI 103-2
Empleados con discapacidad	5.4. Diversidad Combined Separate Non-Finacial Report 2018 Apartado: 4.3 Diversity y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	5.6. Equilibrio entre el trabajo y la vida privada Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance	√	GRI 103
Número de horas de absentismo	5.2. Salud y seguridad en el trabajo	√	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	5.3. Equilibrio entre el trabajo y la vida privada Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance	√	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.2. Salud y seguridad en el trabajo Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.2 Health and occupational safety y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 103-2
Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo	5.2. Salud y seguridad en el trabajo Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.2 Health and occupational safety y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 403-2 GRI 403-3
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social	5.3. Relaciones sociales	√	GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.2. Salud y seguridad en el trabajo	√	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos	5.3. Relaciones sociales	√	GRI 103-2
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.1. Promoción y desarrollo del empleado Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.1 Employee advancement and development y 8. Overview of non-financial key indicators	√	GRI 103-2
Total de horas de formación por categoría profesional	5.1. Promoción y desarrollo del empleado	√	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.4. Diversidad Apartado: 4.3 Diversity	√	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.4. Diversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance	√	GRI 103-2
Planes de igualdad	5.4. Diversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance	√	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación	5.4. Diversidad Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 4.5 Work-life balance	√	GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de reporting GRI orientativo
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión	7. Gestión de los derechos humanos Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 6. Human Rights	√	GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	7. Gestión de los derechos humanos Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 6. Human Rights	√	GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	7. Gestión de los derechos humanos Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 6. Human Rights	√	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7. Gestión de los derechos humanos Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 6. Human Rights	√	GRI 103-2
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	7. Gestión de los derechos humanos Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 6. Human Rights	√	GRI 103-2
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión	8. Gestión del compliance Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 7. Compliance	√	GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8.1. Sistema de gestión del cumplimiento 8.3. Modelo de prevención de riesgos penales de Schaeffler Iberia Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 7. Compliance	√	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8.1. Sistema de gestión del cumplimiento 8.3. Modelo de prevención de riesgos penales de Schaeffler Iberia Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 7. Compliance	√	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	9.1. Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro y ONGs	√	GRI 103-2
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión	6. Gestión social Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5. Social matters	√	GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6. Gestión social Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5. Social matters	√	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6. Gestión social Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5. Social matters	√	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6. Gestión social Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5. Social matters	√	GRI 102-43
Las acciones de asociación o patrocinio	9.2. Participación en asociaciones sectoriales	√	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.2. Responsabilidad en las relaciones con los proveedores Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5.2 Responsibility in supplier relationships	√	GRI 308-1 GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.2. Responsabilidad en las relaciones con los proveedores Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5.2 Responsibility in supplier relationships	√	GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión	6.2. Responsabilidad en las relaciones con los proveedores Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5.2 Responsibility in supplier relationships	√	GRI 102-9 GRI 414-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Verificación del contenido de la ley	Criterio de reporting GRI orientativo
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.1. Relaciones con los clientes Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5.1. Customer relationship y 5.3. Quality Management	√	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.1. Relaciones con los clientes Combined Separate Non-Financial Report 2018 Apartado: 5.1. Customer relationship y 5.3. Quality Management	√	GRI 103-2
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos	Cuentas Anuales de Schaeffler Iberia 2018 (Página 5 y 12)	√	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	Cuentas Anuales de Schaeffler Iberia 2018 (Página 34)	√	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	Cuenta de Pérdidas y Ganancias de Schaeffler Iberia 2018 (Página 4)	√	GRI 201-4

Schaeffler Iberia, S.L.U.

Ballibar Kalea, 1
20870 Elgoibar
España

www.schaeffler.es

SCHAEFFLER