

Estado de Información No Financiera Complementario 2021 de Schaeffler Iberia, S.L.U.



Índice

1. Información general	4
1.1 Naturaleza y alcance	4
1.2 Análisis de materialidad	4
1.3 Impacto del Covid-19 en la gestión de la compañía	5
1.4 Modelo de negocio de Schaeffler Iberia	5
2. Información sobre gestión ambiental	7
2.1 Reducción del uso de energía eléctrica	7
2.2 Reducción del uso de agua durante la producción	8
2.3 Compromiso sostenible e implicación de los empleados de Schaeffler Iberia	8
3. Información sobre gestión social y de personal	9
3.1 Empleo en Schaeffler Iberia	9
3.2 Diversidad, igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	11
3.3 Remuneraciones medias de empleados	13
3.4 Diálogo social	14
3.5 Organización del trabajo	15
3.6 Salud y seguridad	16
3.7 Formación y desarrollo de talento	18
4. Información sobre corrupción y soborno	19
4.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	19
4.2 Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas	20
4.3 Modelo de Prevención de Riesgos Penales	20
5. Sociedad	21
5.1 Información fiscal	21
6. Tabla de contenidos de conformidad con la Ley 11/2018	22

1. Información general

1.1 Naturaleza y alcance

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINFC) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El alcance del presente informe es la sociedad Schaeffler Iberia S.L.U.

Schaeffler Iberia S.L.U., es una sociedad dependiente de Schaeffler Technologies AG & Co. KG (en adelante, el Grupo Schaeffler). El Grupo Schaeffler formula su Estado de Información No Financiera de conformidad con el marco normativo nacional alemán que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE en relación con la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Como consecuencia de la mayor exigencia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la alemana y acogiéndose a la dispensa prevista en el artículo 262.5 del Texto Refundido de Sociedades de Capital, los Administradores de Schaeffler Iberia formulan el presente EINFC, dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el “Schaeffler Sustainability Report 2021” y en el “Schaeffler Annual Report 2021”, según el análisis realizado. En las tablas “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el Schaeffler Sustainability Report 2021 y Schaeffler Annual Report 2021” y “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de Schaeffler Iberia S.L.U.” se identifica la información que está incluida en el EINF del Grupo Schaeffler correspondiente al ejercicio 2021 y la información complementaria presentada en este informe.

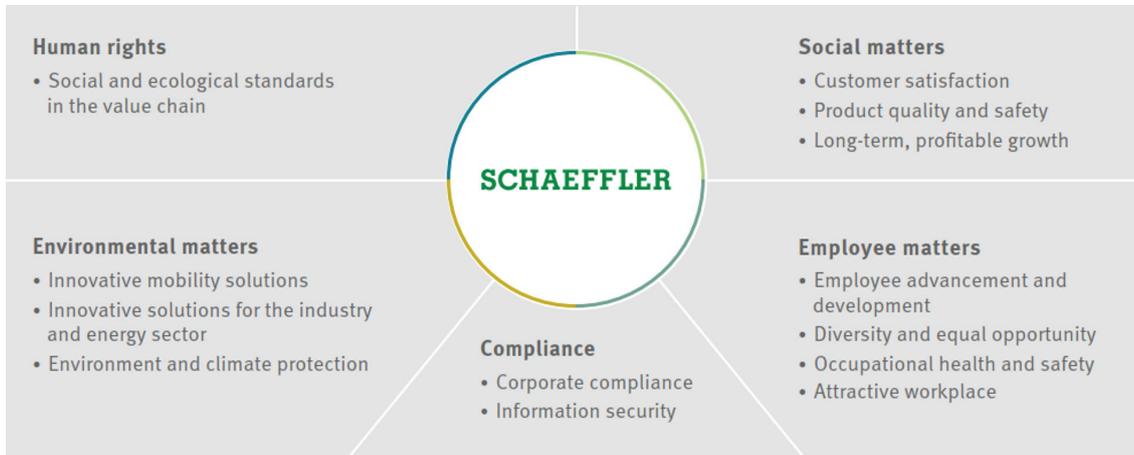
El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado en las tablas Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el “Schaeffler Sustainability Report 2021” y “Schaeffler Annual Report 2021” y “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de Schaeffler Iberia S.L.U.”

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021 forma parte del Informe de Gestión de Schaeffler Iberia S.L.U.

1.2 Análisis de materialidad

Schaeffler Iberia se acoge a las directrices del Grupo Schaeffler que ha realizado la identificación de los asuntos materiales, teniendo en cuenta las características del sector en España y reconociendo la importancia de dar respuesta a las inquietudes de sus grupos de interés.

Asuntos materiales identificados por el Grupo Schaeffler:



1.3 Impacto del Covid-19 en la gestión de la compañía

El ejercicio 2021 se ha caracterizado, en su inmensa medida, por el impacto de la pandemia causada por el Covid-19. Dicho impacto se va a tener en cuenta a los efectos del análisis de la situación de nuestra plantilla, sobre todo, a nivel de absentismo.

Schaeffler Iberia ha tratado de responder con la mayor elocuencia posible, en tiempo y forma y, de la manera más segura para nuestros empleados, a todas las inconveniencias que se han podido derivar de la crisis del Covid-19, tanto a nivel de gestión de capital humano, salud y seguridad y medioambiental. El impacto del Coronavirus y los datos derivados del mismo serán explicados en su correspondiente apartado en este Informe.

1.4 Modelo de negocio de Schaeffler Iberia

El Grupo Schaeffler es un proveedor mundial de la industria y la automoción, una empresa familiar que cotiza en bolsa y una compañía con una fuerte base de valores que desarrolla y fabrica componentes de precisión y sistemas para aplicaciones de transmisión y chasis, así como soluciones de rodamientos y casquillos de fricción para un gran número de aplicaciones industriales. Además, la empresa ofrece soluciones de reparación con calidad de equipo original para el mercado de recambios de automoción en todo el mundo.

Schaeffler cuenta con tres grandes marcas LUK, INA y FAG, que están bajo el paraguas de la marca SCHAEFFLER. Ofrece soluciones de producto innovadoras en los sectores de la industria, la automoción y servicio de recambios de automóviles. El Grupo Schaeffler tiene su sede corporativa en Herzogenaurach, si bien la sede de la División de Industria se encuentra en Schweinfurt, la sede de la División de Automoción está situada en Bühl y la de Automotive Aftermarket en Langen. En España, tiene presencia

desde 1953 y se divide en la División de Industria ubicada en Sant Just Desvern (en adelante, Industria), la División de Automotiva (en adelante, Automotiva) y Automotive Aftermarket (en adelante, AAM) situadas en San Agustín de Guadalix y la planta productiva en Elgoibar (en adelante, Rodisa), donde se encuentra la sede central de Schaeffler Iberia S.L.U.

La División de Industria de Schaeffler Iberia ofrece a clientes, con más de 40.000 referencias de catálogo, un equipo técnico altamente cualificado y un innovador LQC (taller lineal), soluciones para una gran variedad de aplicaciones en los más de 60 sectores que actualmente cubre. Nuestro LQC es el segundo más grande del Grupo a nivel mundial. Desde el mismo se suministran soluciones como system solutions, sistemas de guiado lineal y ejes mecanizados a clientes de España, Portugal, Italia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda y Suecia. Así mismo, la División de Industria en Iberia destaca por su elevada experiencia técnica, avalada por los numerosos premios que ha recibido de sus clientes, y desde 2014 alberga en sus instalaciones uno de los 27 Schaeffler Technology Centers del Grupo.

Por su parte la División de AAM de Schaeffler Iberia se encarga de la comercialización de los productos de las marcas pertenecientes a Schaeffler (INA y FAG) en el mercado de España y Portugal. Dentro de las actividades que venimos desarrollando en el mercado, tienen una especial importancia las referentes a formación e información, debemos asegurar que nuestros productos se instalan correctamente y de forma eficiente por lo que desarrollamos formaciones tanto en nuestro centro de formación, como en los puntos definidos conjuntamente con nuestros clientes. Asimismo, elaboramos y distribuimos de forma permanente, información referente a nuevos productos o servicios con el objetivo de mejorar el conocimiento de los diferentes integrantes de la cadena de valor y conseguir mejoras de eficiencia en los procesos.

El área de asistencia técnica se compone de un equipo de profesionales con alta formación y experiencia a disposición de nuestros clientes, con el fin de asegurar una correcta diagnosis e instalación que permita alcanzar los más altos estándares de calidad, así como la posibilidad de analizar componentes comercializados por nuestra empresa.

Finalmente, la planta productiva de Elgoibar tiene como negocio la fabricación de rodamientos de aguja, que suministra principalmente a las plantas del Grupo.



Con presencia en España desde el año 1953



440 empleados a cierre de 2021



Sede central en Elgoibar con 3 Divisiones y 1 fábrica

2. Información sobre gestión ambiental¹

El Grupo Schaeffler ha estado invirtiendo en protección del medio ambiente durante más de 20 años, tal como se define en la Política de EHS.²

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. El enfoque holístico de la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor es una parte fundamental de la orientación estratégica de Schaeffler Iberia. Adicionalmente, como elemento de valor y muestra de nuestro compromiso para con nuestros Stakeholders, Schaeffler Iberia cuenta con una póliza de responsabilidad civil en materia de medioambiente.

El 100% de la materia prima que utilizamos para la fabricación de las agujas en la planta de Elgoibar es alambión. Durante el ejercicio 2021 se ha utilizado 10.708 Tn de alambión, es decir, 1.728 Tn más que en 2020. Además, Schaeffler Iberia es desde el año 2020 una planta neutra en emisiones de CO₂. Este hito, se ha mantenido durante todo el ejercicio 2021.

2.1 Reducción del uso de energía eléctrica

Como en años anteriores, durante el año 2021, la planta productiva de Elgoibar está centrada en conseguir un proceso productivo más eficiente y para ello cuenta entre sus principales objetivos el reducir el consumo de energía eléctrica durante el mismo. Así, el consumo de energía eléctrica por parte de Schaeffler Iberia en 2021 es de origen 100% renovable.

Durante este 2021, se han implementado medidas de ahorro en aire comprimido, en iluminación y se han optimizado varias bombas instalando otras de mayor eficiencia. Mediante estas medidas, se han podido ahorrar más de 500.000 kWh.

¹ La información relativa a Medio Ambiente que se reporta en este informe únicamente cubre la fábrica de Elgoibar, por ser este el emplazamiento donde es material al tener un mayor impacto.

² Para más información sobre la Política medioambiental del Grupo Schaeffler ver el apartado 3 del Schaeffler Sustainability Report 2021.

2.2 Reducción del uso de agua durante la producción

La reducción del consumo de agua durante el proceso productivo ha sido uno de los principales objetivos de Schaeffler Iberia durante los últimos años. A las medidas ya implementadas en años anteriores, es necesario sumar el proyecto para la instalación de una nueva planta depuradora que se terminará de ejecutar durante el año 2022. Este último proyecto, es el más relevante en este campo y toda la definición del proyecto, así como su aprobación por parte del grupo, se llevó a cabo en el año 2021.

Mediante la instalación de la nueva planta depuradora, se pretende incrementar de forma considerable el uso de agua reciclada en el proceso productivo y de este modo, eliminar los vertidos de agua industrial del cauce público.

2.3 Compromiso sostenible e implicación de los empleados de Schaeffler Iberia

Desde que Schaeffler Iberia iniciara este proyecto, se han lanzado varias campañas de concienciación para los empleados relacionadas con el transporte sostenible; fomentar el uso del autobús de empresa, polución media generada por cada empleado al desplazarse en coche hasta su puesto de trabajo, así como instalar un sistema de préstamo de bicicletas eléctricas para dar a conocer esta tecnología. Así mismo, se anima a los empleados a participar en las diferentes campañas de ahorro de energía y reciclaje.

El ejercicio de 2021 ha finalizado con las siguientes cifras de residuos en Rodisa:

Residuos generados Planta Productiva- Elgoibar 2021/Tn	2020	2021
Residuos no peligrosos	2.202	2.901
Residuos peligrosos	583	1.034
Total de residuos generados	2.785	3.935

3. Información sobre gestión social y de personal

Los empleados desempeñan un rol fundamental para alcanzar los resultados del Grupo, en el compromiso del Grupo Schaeffler de que cada empleado es una pieza clave de la organización. Por ello pone su foco en la dimensión humana.

El Grupo Schaeffler cuenta con diferentes políticas que impulsan el desarrollo y la gestión del equipo humano. En Schaeffler Iberia aplicamos las políticas de Recursos Humanos del Grupo,

tales como las políticas de reclutamiento y selección de personas, las de desarrollo y evaluación de empleados, diversidad y retribución.³

3.1 Empleo en Schaeffler Iberia

A continuación, se muestra la plantilla de Schaeffler Iberia a cierre de 31 de diciembre de 2021 por sexo, nacionalidad y edad:

Nacionalidad/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Alemana	2	1	3
30-55	2	1	3
Española	349	82	431
55>	62	9	71
30-55	270	72	342
<30	17	1	18
Francesa	2	2	4
30-55	2	1	3
<30	-	1	1
Marroquí	1	-	1
30-55	1	-	1
Mexicana	-	1	1
30-55	-	1	1
Total general	354	86	440⁴

³ Para más información sobre la Política de Recursos Humanos del Grupo Schaeffler ver el apartado 5 del Schaeffler Sustainability Report 2021.

⁴ En el recuento de empleados no se incluye el empleado en prácticas.

En Schaeffler Iberia tenemos personas con distintas nacionalidades, si bien predomina la nacionalidad española, constituyendo el 97,95% del conjunto de empleados. El 80,87% de los empleados se encuentra entre los 30 y los 55 años, ello se explica debido al bajo índice de rotación en la empresa.

Durante el ejercicio 2021 el número de empleados ha sido de 510, de los cuales 70 han causado baja por las siguientes causas:

Bajas	Hombre	Mujer	Total general
Baja voluntaria	2	1	3
Pase a situación de pensionista	9	2	11
Fin del contrato temporal	32	19	51
Despido objetivo	3	1	4
Agotamiento IT	-	1	1
Total general	46	24	70

En la siguiente tabla se muestran los datos de Schaeffler Iberia a cierre de 31 de diciembre de 2021 desagregados por sexo, tipo de contrato, categoría⁵ y edad:

Contrato/Categoría/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	340	83	423
Dirección	14	5	19
55>	2	1	3
30-55	12	4	16
Mandos intermedios	67	40	107
55>	13	3	16
30-55	53	35	88
<30	1	2	3
Operarios	259	38	297
55>	27	1	28
30-55	215	37	252
<30	17	-	17
Temporal	1	-	1
Operarios	1	-	1
55>	-	-	-
30-55	-	-	-
<30	1	-	1
Jubilado parcial	13	3	16
Mandos intermedios	1	-	1
55>	1	-	1
Operarios	12	3	15
55>	12	3	15
Total general	354	86	440

⁵ **Dirección:** compuesta por miembros de la dirección sin incluir al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad.

Mandos intermedios: compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.

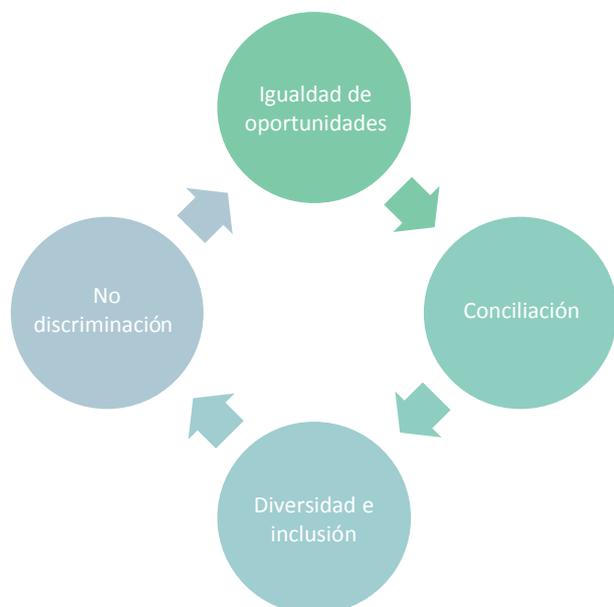
Operarios: Compuesta por empleados de almacén o producción.

El 96,13% de los contratos en Schaeffler Iberia a cierre de 2021 es de carácter indefinido, correspondiéndose el 0,23% con empleados con contratos temporales y el 3,64% de los contratos restantes con empleados que se encuentran jubilados parcialmente. No se reportan los promedios anuales, debido a que por el modelo de negocio no hay estacionalidad, siendo como se observa en la tabla superior que la mayor parte de los empleados de Schaeffler Iberia son fijos.

3.2 Diversidad, igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia

Schaeffler Iberia promueve el cambio de la cultura organizativa y la forma de hacer de la compañía.

Como fundamento básico de las políticas de igualdad, diversidad e inclusión de la compañía se fija el rechazo de toda forma de discriminación. Schaeffler se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, tratando de garantizar la dignidad, el honor y la individualidad de la persona, y velar por los más altos estándares de confidencialidad con respecto a cualquier información relacionada con la privacidad del empleado, de la que pueda llegar a ser conocedora. También en cumplimiento de los valores y principios incluidos en el Código de Conducta del Grupo Schaeffler, y como parte de este, Schaeffler Iberia adopta una Política de Diversidad basada en:



Para Schaeffler Iberia la diversidad y la igualdad son piezas clave en nuestras políticas de contratación, promoción y gestión del capital humano. De hecho, creemos que la diversidad impulsa la innovación y que la igualdad de oportunidades es imprescindible a la hora de construir equipos diversos y competitivos. Así, nuestro Código de Conducta establece que todos los empleados, con independencia de su sexo, nacionalidad, origen racial, edad, religión y cargo deben ser tratados de manera justa e igualitaria.

Por lo tanto, todas las formas de discriminación política, religiosa, nacional, ética, racial, lingüística, de género y de edad están prohibidas, como lo está cualquier forma de discriminación contra las características personales, tales como las creencias personales, la orientación sexual, la afiliación y actividad sindical, y cualquier otra forma de discriminación social.

Durante el ejercicio 2021 se ha trabajado sobre los objetivos que fueron establecidos en 2019 en el III Plan de Igualdad de Schaeffler Iberia, siendo nuestros principales desafíos:



Hemos elaborado una auditoria retributiva de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Los resultados arrojados por dicha auditoria han sido positivos. De dicha auditoria han surgido nuevas medidas que se implementarán a lo largo del 2022.

Todos los empleados son tratados exclusivamente sobre la base de sus capacidades y habilidades profesionales en todas las decisiones que afecten a la relación laboral. En Schaeffler Iberia a 31 de diciembre de 2021 contamos con 7 trabajadores con discapacidad. En las instalaciones de Schaeffler Iberia, el acceso a las instalaciones está adaptado mediante rampas y ascensores.

No obstante, a fin de cumplir con los objetivos marcados con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de

las personas con discapacidad y de su inclusión social, relativos a la cuota de reserva de discapacitados, hemos realizado dos donaciones por valor de 20.336€ en total a Envera - Asociación de empleados de Iberia, padres de personas con discapacidad y a la Fundación San Juan de Dios (Parc Sanitari Sant Joan de Déu).

Ambas donaciones están destinadas a proyectos de contratación de empleados con discapacidad, con el objetivo de mejorar la ocupación de personas con trastornos mental, garantizando un puesto de trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Finalmente, bajo el prisma de los principios anteriores, Schaeffler Iberia no tolerará el acoso o la intimidación. Para ello, contamos con un Protocolo de Acoso y Violencia en el trabajo, así como un Protocolo de Acoso y Violencia sexual y por razón de sexo. Ambos se encuentran a disposición de los trabajadores para su conocimiento en la intranet de la empresa.

3.3 Remuneraciones medias de empleados

En línea con su misión, visión y valores, el Grupo Schaeffler reconoce y premia la contribución de cada empleado al desarrollo del Grupo ofreciendo una compensación atractiva, incluyendo un programa de incentivos para los departamentos comerciales, además de otros beneficios clave. Esta política es aplicable a todos los empleados del Grupo, evitando cualquier forma de discriminación por sexo o cultura. La remuneración se

adecua al mercado, a la preparación y a la experiencia de empleado, a su rendimiento individual y a su capacidad de desarrollo. Las bandas salariales se evalúan de acuerdo con el mercado externo, pero también teniendo en cuenta los niveles internos salariales en función de la similitud de responsabilidades, aptitudes, y experiencia.

En las siguientes tablas se muestran los datos correspondientes a la remuneración media de empleados dividida por sexo, categoría y edad durante el ejercicio 2021:

Categoría/Edad	Remuneraciones medias 2020	Brecha salarial ⁶ 2020	Remuneraciones medias 2021	Brecha salarial ⁷ 2021
Dirección⁸	86.620	4%	93.494	-4%
Hombre	85.903		94.659	
55>	98.263		82.662	
30-55	84.137		95.859	
Mujer	89.492		90.930	
55>	-		86.940	
30-55	89.492		91.928	
Mandos intermedios	50.795	-20%	52.865	-25%
Hombre	55.252		58.285	
55>	52.286		62.295	
30-55	56.414		57.328	
<33	46.643		51.728	
Mujer	43.945		43.790	
55>	50.002		46.675	
30-55	43.878		44.628	
<30	22.128		21.495	
Operarios	41.866	-14	42.568	-14%
Hombre	42.727		43.526	
55>	28.484		33.887	
30-55	45.818		47.253	
<30	34.114		31.817	
Mujer	36.926		37.730	
55>	12.342		17.357	
30-55	40.928		41.012	
<30	-		26.777	

⁶ La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (promedio salarios mujeres-promedio salario hombres) / promedio salario hombres.

⁷ La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (promedio salarios mujeres-promedio salario hombres) / promedio salario hombres.

⁸ La categoría Dirección está compuesta por miembros de la dirección sin incluir al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad.

Para comprender la existencia de desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Schaeffler Iberia, han de tenerse en cuenta diversos factores: El carácter industrial de la Compañía; la baja tasa de rotación de la plantilla, lo que implica que no se produzcan variaciones drásticas en la composición de la plantilla; y la composición histórica de género de la compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos (menor número de mujeres que accedían históricamente a estudios universitarios, menor presencia femenina en carreras técnicas o formación de grado superior mecánico, etc.), lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombre frente a las mujeres.

En consecuencia, Schaeffler Iberia puede asegurar que no existe brecha salarial entre géneros en el momento de la contratación para un mismo puesto de trabajo. La actual diferencia salarial entre géneros está causada por la menor ponderación de mujeres en puestos de mayor responsabilidad dentro de las diferentes categorías profesionales y las antigüedades.

A continuación, se muestran las remuneraciones medias de la dirección de Schaeffler Iberia durante el ejercicio 2021.

Dirección ⁹ Schaeffler Iberia	Remuneraciones medias 2020 en Euros	Remuneraciones medias 2021 Euros
Hombre ¹⁰	199.708,77	206.447

3.4 Diálogo social

La libertad de asociación de los trabajadores está garantizada en Schaeffler Iberia, donde el 100% de los empleados están cubiertos por convenio Colectivo, así como en todas aquellas

empresas contratistas y proveedores con los que mantiene relación. En cada uno de los centros de trabajo de Schaeffler Iberia son de aplicación distintos Convenios Colectivos:

Empleados cubiertos Convenio Colectivo en Schaeffler Iberia	Hombre	Mujer	Total general
Sant Just Desvern	8,86%	4,09%	12,95%
Conveni collectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona	8,86%	4,09%	12,95%
San Agustín de Guadalix	12,95%	2,73%	15,68%
Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles	12,95%	2,73%	15,68%
Elgoibar	58,64%	12,73%	71,36%
Convenio Colectivo de Schaeffler Iberia SLU-Elgoibar	58,64%	12,73%	71,36%
Total general	80,45%	19,55%	100,00%

⁹ Teniéndose en cuenta únicamente al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad.

¹⁰ La dirección general y la gerencia de Schaeffler Iberia está compuesta por hombres únicamente.

Tanto el Convenio Colectivo propio de Elgoibar, como el convenio sectorial de aplicación en San Agustín de Guadalix contienen previsiones en materia de salud y seguridad en el trabajo, no así el de Sant Just Desvern, si bien esta carencia se ve perfectamente cubierta por las previsiones y políticas en materia de salud y seguridad del Grupo Schaeffler.

La planta de Elgoibar y el centro de trabajo de Sant Just Desvern disponen de una Representación Legal de los Trabajadores constituida por 13 y 5 miembros, respectivamente. Por su parte, San Agustín de Guadalix carece de Representación Legal de los Trabajadores si bien la comunicación e información a los trabajadores se lleva directamente por la dirección de AAM. Los sindicatos que componen la RLT de Rodisa son CC.OO., LAB, ELA y Alternativa de los Trabajadores. En el caso del centro de trabajo de Sant Just Desvern, solamente tiene representación CC.OO.

3.5 Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental de la gestión de recursos humanos en Schaeffler Iberia, ya que viene condicionada por los objetivos que la empresa debe cubrir –tales como el máximo aprovechamiento de equipos productivos, maquinaria e instalaciones asociadas, su

adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos improductivos– o simplemente por razones de productividad y competitividad.

A tal efecto, la organización del tiempo de trabajo se desglosa en diferentes calendarios y regímenes de trabajo adaptados a las necesidades de cada departamento y/o unidad organizativa en cada centro de trabajo: jornada de trabajo fija, jornada de trabajo flexible, trabajo a turno fijo, trabajo a turno rotativo, etc.

Con la intención de progresar en nuestra gestión del absentismo laboral, se están desarrollando planes de acción focalizados en el impulso de hábitos saludables preventivos de determinadas enfermedades, el seguimiento más específico de determinadas casuísticas de enfermedad común (en colaboración de especialistas para definir abordajes diferentes según su etiología y patrones de conducta asociados), el desarrollo de vínculos emocionales entre el/la responsable y sus colaboradores, así como del compromiso con el proyecto. Igualmente, a medida que se van remodelando nuestras instalaciones se van aprovechando las oportunidades para integrar el confort laboral en el rediseño de nuestras instalaciones productivas, así como evolucionar en los análisis de las tareas más repetitivas para automatizar aquellas que no aporten valor añadido, mediante un proyecto de digitalización.

Schaeffler Iberia	Mujer	Hombre	Total
Horas de absentismo por accidente laboral¹¹	2.865,27	7.809	10.675
Índice de absentismo¹²	2,11	1,50	1,6

Uno de los pilares de la gestión de recursos humanos hace referencia al desarrollo de políticas que impulsen, dentro del contexto de la empresa industrial privada y del marco legal, la implantación de beneficios sociales, planes de prejubilación voluntaria, medidas de conciliación de la vida personal y profesional, así como otro tipo de medidas similares.

Hoy en día, las personas que trabajan en Schaeffler Iberia se pueden beneficiar, respetando el marco legal y social de cada Convenio Colectivo de aplicación, de las respectivas políticas de tipo social implantadas. Entre ellas, se destacan las medidas de conciliación de la vida personal y profesional, como la flexibilidad horaria, la disposición de permisos retribuidos, las excedencias o las reducciones de jornada.

A su vez, se establecen otros programas sociales, como los sistemas de previsión social y las políticas de retribución flexible, destinadas al mismo fin.

Asimismo, como parte fundamental de sus políticas de organización del trabajo, Schaeffler Iberia promueve el derecho a la desconexión de la actividad laboral. Por ello, contamos con una Política de Desconexión Digital a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de todas las personas empleadas.

Schaeffler Iberia está plenamente comprometida con el descanso e intimidad de sus empleados, motivo por el que ha identificado la necesidad de avanzar en el campo preventivo y abordar nuevas medidas que reduzcan o mitiguen posibles casos de estrés o fatiga informática en línea con lo dispuesto en dicha reciente normativa.

¹¹ Las horas de absentismo se componen del sumatorio de horas de maternidad/paternidad, Enfermedad común, Accidente laboral, Enfermedad profesional, Baja COVID, asimilable a accidente laboral.

¹² Índice de absentismo, calculado como total de horas perdidas (Maternidad/paternidad, Enfermedad común, Accidente laboral, Enfermedad profesional, Baja COVID, asimilable a accidente laboral) dividido entre las horas reales trabajadas. No computaría como absentismo: cuarentenas (sin baja médica y con posibilidad de teletrabajar), empleados asintomáticos (con posibilidad de teletrabajar), ni ERTes. El cálculo del absentismo se lleva a cabo mediante la siguiente fórmula: (Número Total de Horas Absentismo / Número Total de Horas reales trabajadas) x 100.

La Pandemia del Covid-19, ha hecho posible una nueva realidad en Schaeffler Iberia, donde el Teletrabajo, ahora, se constituye como una herramienta adicional para la organización del tiempo de trabajo en la organización. Durante el 2021 hemos trabajado para contar con políticas de teletrabajo que permitan acercarnos, poco a poco, a la demanda del entorno.

3.6 Salud y seguridad

Promover la salud y el bienestar de todas las personas que integran Schaeffler Iberia es prioritario. Esta tarea busca englobar medidas sobre el absentismo, el estrés, la obesidad, el sedentarismo, la enfermedad profesional y el compromiso de los trabajadores.

Por otro lado, Schaeffler Iberia ha desarrollado e implantado su proyecto de “Empresa Saludable”, cuyo objetivo es fomentar hábitos de vida saludables entre sus empleado/as. Se han identificado diversos ámbitos de actuación: la alimentación, la actividad física, el control sobre la salud, la conciliación laboral y la responsabilidad social.

Destacan, por su especial acogida, las iniciativas relacionadas con el fomento de hábitos de alimentación saludable, así como la incorporación de nuevos controles y ampliación de gama en las pruebas médicas para colectivos específicos. El fin último del programa es que la promoción de principios de vida saludables redunde en un mayor bienestar de las personas que trabajan en la empresa y su compromiso con el proyecto de futuro de Schaeffler Iberia.

Durante 2021, la actividad desarrollada por Schaeffler Iberia se ha cimentado en el trabajo diario de alrededor de 441 personas empleadas, la mayor parte de las cuales operan en un contexto de trabajo naturalmente industrial o manufacturero. En este sentido, Schaeffler Iberia se mantiene determinado a establecer las medidas más eficaces de prevención y protección contra la siniestralidad laboral.

La prevención de riesgos laborales es una prioridad para garantizar que las personas desarrollen su trabajo de forma saludable, motivadora y segura. Este compromiso queda refrendado en la progresiva implantación de sistemas de gestión y salud laboral basados en el estándar ISO 45001:2018 Main Certificate, que son certificados por entidades independientes acreditando la existencia de un marco de gestión reconocido a nivel internacional.

Con el fin específico de impulsar y consolidar la seguridad en el trabajo, Schaeffler Iberia desarrolla planes preventivos, concretos y sistematizados, tanto de formación continuada como de sensibilización a su plantilla. Dichos planes son desarrollados y difundidos entre todos los agentes implicados en la organización, permitiendo objetivar la tendencia en los indicadores de seguridad laboral y, consiguientemente, la eficacia real de los procesos de control implantados evidenciando si son necesarias medidas correctivas adicionales.

En el año 2021, se han registrado las siguientes cifras de accidentes sin incluir los accidentes laborales derivados del Covid-19 y bajas por enfermedad profesional:

Schaeffler Iberia	Mujer	Hombre	Total
N.º de accidentes	1	7	8
Índice de frecuencia de accidentes ¹³	6,46	10,99	9,56
Índice de gravedad ¹⁴	0,05	0,21	0,17
N.º bajas por enfermedad profesional	0	1	1

¹³ Número de accidentes de trabajo con baja laboral que se producen por cada millón de horas trabajadas. Se calcula mediante la siguiente fórmula: nº accidentes con baja*1000000/Horas trabajadas en el periodo *media trabajadores

¹⁴ Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas. Se calcula mediante la siguiente fórmula: días de baja*1000/Horas trabajadas en el periodo *media trabajadores

Durante el periodo de referencia, se ha vivido una situación de extraordinaria delicadeza en lo que a la gestión de las medidas y políticas de Salud y Seguridad laboral se refieren. Debido a la pandemia causada por el Covid-19, Schaeffler Iberia ha tenido que mejorar de las medidas de Salud y Seguridad, en particular el distanciamiento social, el suministro de equipos de protección, los procedimientos de higiene y los métodos de organización del trabajo (con apoyo de campañas de información y aumento de la concienciación); el fomento de acuerdos laborales flexibles y adecuados, por ejemplo, el trabajo a distancia; la prevención de la discriminación y la exclusión con respecto al COVID-19.

Schaeffler Iberia ha realizado un esfuerzo ingente para garantizar la salud y seguridad de todas sus personas trabajadoras.

El aseguramiento de la salud de nuestros profesionales y el mantenimiento de la eficiencia operativa son los pilares del plan. 1. Se mantiene en teletrabajo al personal en situación de vulnerabilidad o con necesidades de conciliación. 2. Vuelven a las sedes las personas de los proyectos y áreas de actividad que

lo requieren por necesidades operativas o de negocio. 3. La vuelta a las sedes es progresiva, en sucesivas fases y adecuada a la situación normativa en que se encuentre cada localización.

Algunas medidas implementadas han sido el chequeo diario de los empleados por parte de sus superiores. Asimismo, se ha puesto a disposición de las personas trabajadoras distintos tipos de medidas físicas de protección, geles hidroalcohólicos, mascarillas, pantalla de separación de Plexiglass en las mesas del comedor de empresa, control de aforos en las oficinas y en las salas de reunión. En el caso de personas pertenecientes al área de oficinas, se ha apostado por impulsar el teletrabajo.

En relación con las empresas subcontratistas también se han implementado medidas de seguridad y salud, tales como la Autodeclaración de ausencia de síntomas en la entrada al recinto, la restricción de visitas y contratos a las estrictamente necesarias, toma de temperatura, uso obligatorio de mascarilla proporcionada por Schaeffler.

¹⁵ Número de accidentes de trabajo con baja laboral que se producen por cada millón de horas trabajadas

¹⁶ Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas

3.7 Formación y desarrollo de talento

Otra de las vertientes clave en la gestión de personas dentro de Schaeffler Iberia es la capacitación y desarrollo del capital humano. Para la organización es prioritario contar con una plantilla formada que constituya un colectivo de personas profesionales y bien preparadas.

Sólo así, Schaeffler Iberia podrá satisfacer las demandas de un mercado cada vez más exigente.

Nuestro compromiso con las personas que forman parte del proyecto empresarial es incuestionable, quedando reflejado en la oferta de un entorno laboral estable y de calidad, la promoción del desarrollo profesional. Para ello, el Grupo Schaeffler ha puesto en marcha durante el 2021 un nuevo sistema de gestión del talento mucho más avanzado y completo, denominado Performance and Goal Management (PMGM).

El PMGM tiene como objetivo mejorar el rendimiento individual y el desarrollo continuo de los empleados. Con este nuevo enfoque implementamos un estándar globalmente alineado dentro de Schaeffler para vivir nuestros principios de liderazgo: transparencia, confianza y trabajo en equipo. Con el establecimiento de objetivos bien pensados y un diálogo continuo sobre el rendimiento y el desarrollo, podemos potenciar y comprometer mejor a nuestros profesionales.

En materia de formación, establece un plan anual individualizado en función de las necesidades detectadas a través del programa Career and Succession Discussion para cada empleado. Se trata de un debate centrado y orientado al futuro sobre los posibles pasos a dar en el desarrollo de la carrera profesional de nuestros empleados y las medidas de desarrollo necesarias para alcanzarlo.

A continuación, se muestran el número de horas medias de formación en Schaeffler Iberia relativos al ejercicio 2021, desglosados por género y categoría profesional:

	Total horas formación	Hombre	Mujer
Categoría		Horas formación	Horas formación
Dirección		88	46
Mandos intermedios		750,5	1384,5
Operarios		1701,5	132,5
	Total de horas	2540	1563

El 54,39% de las formaciones impartidas durante el 2021 en Schaeffler Iberia se han desarrollado por medios no presenciales, o bien a través de Skype, o bien a través de nuestra propia plataforma de formación “Portal Training” de Schaeffler Iberia, así como a través de la plataforma de formación del Grupo Schaeffler, denominada “Schaeffler Academy”.¹⁵

¹⁵ Para más información relativa a la política de formación, ver el apartado 5 del Schaeffler Sustainability Report 2021.

4. Información sobre corrupción y soborno

La compañía aplica las políticas aprobadas a nivel de Grupo en materia de corrupción y soborno. El código de conducta del Grupo es de aplicación a todas las sociedades del mismo¹⁶.

4.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Tal y como se ha comentado en el apartado 3 de este informe, Schaeffler ha participado en un proyecto de colaboración con Envera y Parc Sanitari de San Juan de Dios, con el objetivo de promover la contratación de personas con discapacidad física y psíquica.

Además, durante el periodo de referencia, Schaeffler Iberia ha participado en el Intermón Oxfam Trailwalker, con una donación de 3.000 euros. El Intermón Oxfam Trailwalker es más que un evento deportivo por equipos para recaudar fondos que una competición. Consiste en una marcha de 50 kilómetros en un máximo de 16 horas con un único objetivo: luchar contra la pobreza y facilitar el acceso al agua potable.

Cada equipo Trailwalker está formado por 4 personas caminantes que deben iniciar, atravesar los puntos de control intermedios y terminar la marcha juntos, más otras 2 personas de apoyo.

Esta iniciativa solidaria es al mismo tiempo un reto físico personal y una experiencia de team building sin igual. La motivación de los empleados fue enorme no sólo durante el Trailwalker en sí, sino desde los días previos de preparación. Por supuesto, la satisfacción alcanzó su punto máximo cuando ambos equipos lograron cruzar juntos la línea de meta unas 9 horas después de haber empezado a caminar. Y el compromiso es cada vez mayor, aunque era la tercera vez que Schaeffler Iberia participaba en el evento, era la primera vez que conseguíamos unirnos a él con dos equipos patrocinados.

Intermón Oxfam Trailwalker encaja perfectamente con los valores de Schaeffler en cuanto al desarrollo del esfuerzo individual, la potenciación del trabajo en equipo y la promoción de la responsabilidad social corporativa.

¹⁶ Para más información sobre las políticas del Grupo en materia de soborno y corrupción, ver el apartado 1.5 del Schaeffler Sustainability Report 2021.

4.2 Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas

Schaeffler Iberia participa en las siguientes asociaciones sectoriales:

Asociación sectorial	Cuota participación 2021
Sernauto (Asociación Española de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción)	4.050,00
AEE (Asociación Española Eólica)	3.100,50
AEM (Asociación Española de Mantenimiento)	746,57
ACICAE (Automotive Intelligence Center)	4.950,00
IMH (Centro Avanzado de Fabricación)	924,74
Aspapel (Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón)	411,40
Adegí (Asociación de empresas guipuzcoanas)	15.676,32
AFM (Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta Accesorios, Componentes y Herramientas)	1.612,12
AEH (Asociación Española del Hidrógeno)	3.300,00

4.3 Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Tomando como base el Sistema de Gestión de Cumplimiento 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 y/o 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 el órgano de Compliance a nivel de Región de Europa del Grupo Schaeffler.

Durante el ejercicio 2021, Schaeffler Iberia no ha recibido ninguna denuncia relacionada con corrupción, soborno, ni Derechos Humanos, por ninguno de los canales disponibles.

5. Sociedad

5.1 Información fiscal

La política fiscal de Schaeffler Iberia tiene como objeto asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en España, en consistencia con la actividad desarrollada. A continuación, se

detalla la información fiscal, tal y como se requiere en la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.

Schaeffler Iberia ha obtenido los siguientes resultados durante el ejercicio 2021:

	2021	Cifras¹⁷
Beneficios obtenidos en España	8.012.558 €	
Impuestos sobre beneficios pagados	1.686.136 €	
Subvenciones públicas recibidas	22.869 €	

¹⁷ Importe neto

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	Schaeffler Annual Report 2021 1. Fundamental information about the group	1. INFORMACIÓN GENERAL - Modelo de negocio de Schaeffler Iberia	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	Schaeffler Annual Report 2021 1. Fundamental information about the group	1. INFORMACIÓN GENERAL - Modelo de negocio de Schaeffler Iberia	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	Schaeffler Annual Report 2021 1. Fundamental information about the group	-	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	Schaeffler Annual Report 2021 4. Report on opportunities and risks	-	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 6.2 GNFK index and GRI content index 6.3 TCFD index	1. INFORMACIÓN GENERAL - Naturaleza y alcance	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 6.2 GNFK index and GRI content index 6.3 TCFD index	1. INFORMACIÓN GENERAL - Análisis de materialidad	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3. Environment and energy	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	-	GRI 102-15

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.1 Environmental management	-	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.4 Sustainability organization	-	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.1 Environmental management	-	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	-	CCAA 2021	GRI 103-2
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	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	-	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.3 Material and resource management	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL - Compromiso sostenible e implicación de los empleados de Schaeffler Iberia	GRI 103-2 GRI 306-2 en lo que respecta a peso por tipo de residuos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material			
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.3 Material and resource management	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL - Reducción del uso de agua durante la producción	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.3 Material and resource management	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 103-2 GRI 301-1 en lo que respecta al peso total por material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	-	GRI 302-1 GRI 302-3

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL - Reducción del uso de energía eléctrica	GRI 103-2 GRI 302-4
Uso de energías renovables	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 302-1
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 103-2 GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 3.2 Energy and emissions	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material			
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material			
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5. Employees and society	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	GRI 102-15 GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Empleo en Schaeffler Iberia	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Empleo en Schaeffler Iberia	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Empleo en Schaeffler Iberia	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Remuneraciones medias de empleados	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Remuneraciones medias de empleados	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Remuneraciones medias de empleados	GRI 103-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Organización del trabajo	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad e igualdad en Schaeffler Iberia	GRI 405-1
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.3 Occupational health and safety	-	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Número de horas de absentismo	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Organización del trabajo	GRI 103-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.3 Occupational health and safety	-	GRI 103-2
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.3 Occupational health and safety	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Salud y seguridad	GRI 103-2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Salud y seguridad	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diálogo social	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diálogo social	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diálogo social	GRI 103-2
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.2 Employee advancement and development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Formación	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Formación	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Diversidad e igualdad en Schaeffler Iberia	GRI 103-2
Igualdad				

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.4 Diversity and equal opportunity	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.4 Diversity and equal opportunity	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.4 Diversity and equal opportunity	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Establishing human rights due diligence	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Establishing human rights due diligence	-	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Establishing human rights due diligence	4. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO - Modelo de Prevención de Riesgos Penales	GRI 103-2 GRI 406-1

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Establishing human rights due diligence	-	GRI 103-2
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Compliance management	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Compliance management	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 1.6 Responsible corporate governance - Compliance management	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.5 Social responsibility	-	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2021	Materialidad	Apartado del Schaeffler Annual Report 2021 o Schaeffler Sustainability Report 2021 donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.5 Social responsibility	-	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.5 Social responsibility	-	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 5.5 Social responsibility	-	GRI 102-43
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO - Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 4. Suppliers and materials	-	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 4. Suppliers and materials	-	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 4. Suppliers and materials	-	GRI 102-9 GRI 414-2
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	Schaeffler Sustainability Report 2021 2.7 Product quality and safety	-	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material			
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material		5. SOCIEDAD – Información fiscal	GRI 103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material		5. SOCIEDAD – Información fiscal	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material		5. SOCIEDAD – Información fiscal	GRI 201-4 a)

Schaeffler Iberia, S.L.U.

Ballibar Kalea, 1
20870 Elgoibar
España

www.schaeffler.es

SCHAEFFLER