SCHAEFFLER

Estado de Información No Financiera Complementario 2022 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 Modelo de negocio de Schaeffler Iberia 5
2. Información sobre gestión ambiental 7
2.1 Enfoque de gestión 7
2.2 Sistema de Gestión Medioambiental 7
2.3 Objetivos medioambientales 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 12
3.4 Mecanismos de diálogo social 14
3.5 Organización del trabajo 16
3.6 Salud y seguridad 17
3.7 Formación y desarrollo de talento 18
4. Información sobre la lucha en la corrupción y el soborno 19
4.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales 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 2022” y en el “Schaeffler Annual Report 2022”, según el análisis realizado. En las tablas “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el Schaeffler Sustainability Report 2022 y Schaeffler Annual Report 2022 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 2022 y la información complementaria presentada en este informe.

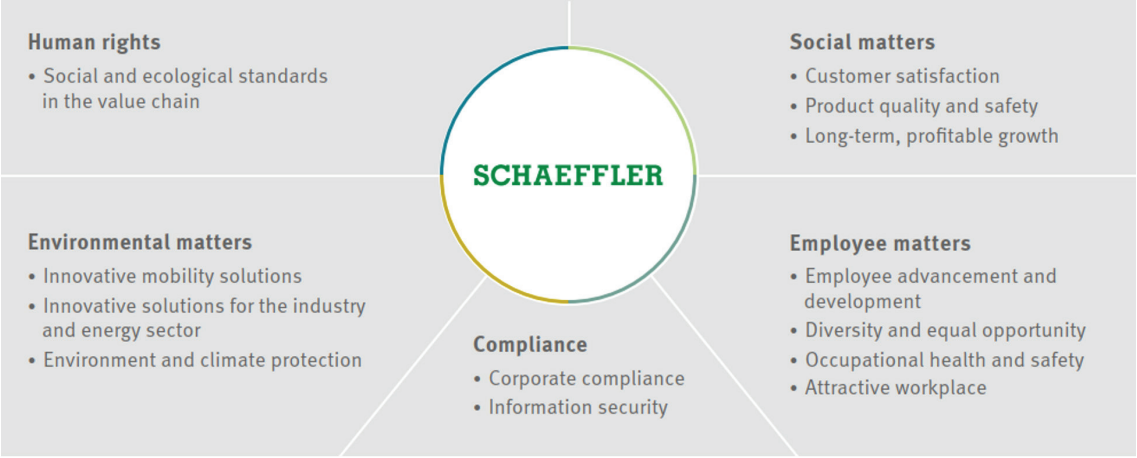
El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado en las tablas Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el “Schaeffler Sustainability Report 2022“ y “Schaeffler Annual Report 2022” 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 2022 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 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 Automotive (en adelante, Automotive) 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

432 empleados a cierre de 2022

Sede central en Elgoibar con 3 Divisiones y 1 fábrica

2. Información sobre gestión ambiental[1]

2.1 Enfoque de gestión

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.

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.

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. Como proveedor global del mercado de la automoción, Schaeffler concentra gran parte de sus innovaciones en desarrollar productos y servicios sostenibles que abordan estos retos globales. La Empresa también tiene en cuenta estos retos globales en sus operaciones, ya que nos esforzamos continuamente por mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO^2 asociadas a nuestras tecnologías de producción y servicios. También son importantes la reducción de residuos, el fomento de la economía circular y la conservación de la biodiversidad. Dado que cualquier actividad industrial tiene posibles impactos ambientales, la Empresa gestiona sus riesgos ambientales de forma integrada.

Adicionalmente, como elemento de valor y muestra de nuestro compromiso para con nuestros Stakeholders y Partners, Schaeffler Iberia cuenta con una póliza de responsabilidad civil en materia de medioambiente.

2.2 Sistema de Gestión Medioambiental

La dirección de Gestión de Sostenibilidad, Salud, Seguridad y Medioambiente (SEHS) del Grupo Schaeffler es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión (IMS) de Schaeffler, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos medioambientales. Schaeffler Iberia dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015, que actualmente cubre los tres emplazamientos de Schaeffler Iberia, así como 81 emplazamientos del Grupo Schaeffler. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño, el desarrollo, la adquisición y la fabricación de fabricación de rodamientos, engranajes, transmisiones y elementos motrices. El certificado es válido hasta julio de 2024.

[1] La información relativa a Medio Ambiente que se reporta en este informe únicamente cubre la fábrica de Elgoibar, por ser éste 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 2022.

2.3 Objetivos medioambientales

Materia prima neutra en CO^2

El 100% de la materia prima que utilizamos para la fabricación de las agujas en la planta de Elgoibar es alambrón. Durante el ejercicio 2022 se han utilizado 10.232 Tn de alambrón, es decir, 476 Tn menos que en 2021. Además, Schaeffler Iberia es desde el año 2020 una planta neutra en emisiones de CO^2. Este hito, se ha mantenido durante todo el ejercicio 2022.

En el año 2022 hemos firmado un acuerdo con nuestro principal proveedor de acero, en virtud del cual nos han suministrado 6.000 toneladas de acero neutro en CO^2. Mediante este acero neutro las emisiones de CO^2 de la planta de Elgoibar se han visto reducidas las emisiones a la atmosfera en 6.956 toneladas/año de CO^2.

El 58% del acero que comprado en 2022 como materia prima para nuestra producción se produce utilizando energía verde y compensando emisiones.

Reducción del uso de energía eléctrica

Como en años anteriores, durante el año 2022, 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 2022 es de origen 100% renovable.

Durante este 2022, se han ahorrado 188.113 kWh, mediante auditorias trimestrales para detectar y reparar fugas de aire comprimido en el taller, habiendo superado el objetivo de nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2024, que fijaba un ahorro de 156.000 kWh para el ejercicio 2022.

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 fin del proyecto de instalación de una nueva planta depuradora a finales de 2022. 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. Los resultados del ahorro de consumo de agua serán visibles en 2023.

Reducción de residuos peligrosos en Elgoibar

Finalmente, la planta de Elgoibar ha puesto en marcha un proyecto con el objetivo de reducir al máximo posible el volumen de lodos de rectificado generados en planta. Este proyecto no finalizará hasta la primavera de 2023, con el informe positivo de Gobierno Vasco.

No obstante, por el momento, hemos logrado finalizar el ejercicio 2022 con las siguientes cifras de residuos en la planta de Elgoibar frente a las del ejercicio anterior:

Residuos generados Planta Productiva- Elgoibar 2022/Tn	2021	2022
Residuos no peligrosos	2.901	3.306
Residuos peligrosos	1.034	296
Total de residuos generados	**3.935**	**3.602**

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.

Schaeffler, dentro de las acciones que lleva a cabo con el objetivo de reducir el cambio climático, ha organizado el Climate Day, que el pasado 22 de junio reunió a todos los empleados de la compañía a nivel global, para participar en diversos talleres y proponer soluciones que permitan reducir las emisiones de CO^2. Como resultado, más de 20.000 ideas y sugerencias fueron propuestas por los empleados de todo el mundo. Por su parte, la División de AAM de Schaeffler Iberia ha seleccionado las ideas más interesantes recogidas en sus talleres y las ha reunido en un video informativo para toda la organización. Bajo el lema “Estos son nuestros 7 compromisos para un mundo sostenible”, este video recoge propuestas como reducir la velocidad y compartir el uso de los vehículos, emplear la ventilación natural o evitar mantener los ordenadores en Standby.

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 2022 por sexo, nacionalidad y edad:

Nacionalidad/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Alemana	**2**	**1**	**3**
55›	-	1	1
30-55	2	-	2
Española	**339**	**80**	**419**
55›	55	7	62
30-55	267	72	339
‹30	17	1	18
Francesa	**3**	**4**	**7**
30-55	3	4	7
Italiana	**1**	**-**	**1**
‹30	1	-	1
Marroquí	**1**	**-**	**1**
30-55	1	-	1
Mexicana	**-**	**1**	**1**
30-55	-	1	1
Total general	**346**	**86**	**432**

[3] Para más información sobre la Política de Recursos Humanos del Grupo Schaeffler ver el apartado 5 del Schaeffler Sustainability Report 2022.

En Schaeffler Iberia tenemos personas con distintas nacionalidades, si bien predomina la nacionalidad española, constituyendo el 96,99% del conjunto de empleados. El 81,01% 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 2022 el número de empleados ha sido de 482, de los cuales 50 han causado baja por las siguientes causas:

Bajas	Hombre	Mujer	Total general
Baja voluntaria	1	1	**2**
Baja por pase a situación de pensionista	7	3	**10**
Baja por despido	8	1	**9**
Baja por fallecimiento	2	-	**2**
Baja fin de contrato-Temporal	13	8	**21**
Baja por IP	2	-	**2**
Baja fin de contrato-Prácticas	3	1	**4**
Total general	**36**	**14**	**50**

En la siguiente tabla se muestran los datos de Schaeffler Iberia a cierre de 31 de diciembre de 2022 desagregados por sexo, tipo de contrato, categoría y edad:

Contrato/Categoría/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	**335**	**86**	**421**
Dirección	**19**	**6**	**25**
55›	1	1	2
30-55	18	5	23
Mandos intermedios	**61**	**43**	**104**
55›	12	6	18
30-55	49	36	85
‹30		1	1
Operarios	**255**	**37**	**292**
55›	33	1	34
30-55	205	36	241
‹30	17	-	17
Temporal	**4**	**-**	**4**
Operarios	**4**	**-**	**4**
55›	2	-	2
30-55	1	-	1
‹30	1	-	1
Jubilado parcial	**7**	**-**	**7**
Mandos intermedios	**1**	**-**	**1**
55›	1	-	1
Operarios	**6**	**-**	**6**
55›	6	-	6
Total general	**346**	**86**	**432**

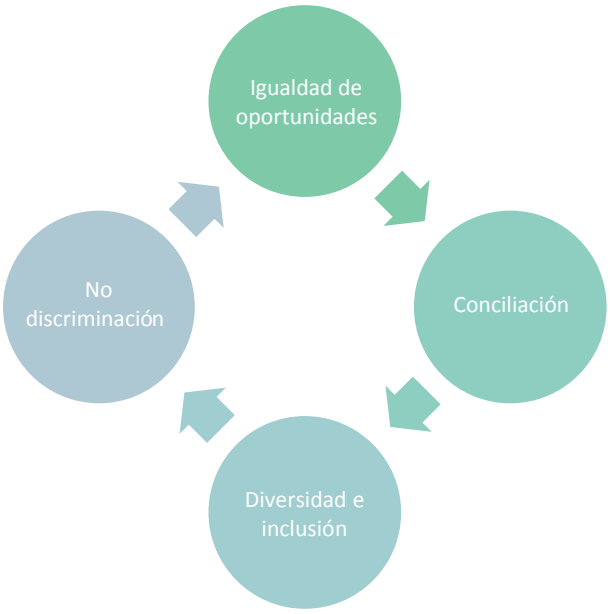
[4] **Dirección:** compuesta por miembros de la dirección sin incluir al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad.
Mandos intermedios: compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.
Operarios: Compuesta por empleados de almacén o producción.

El 97,45% de los contratos en Schaeffler Iberia a cierre de 2022 es de carácter indefinido, correspondiéndose el 0,92% con empleados con contratos temporales y el 1,62% 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 éste, 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 2022 se ha trabajado sobre los objetivos que fueron establecidos en 2019 en el III Plan de Igualdad de Schaeffler Iberia, así como en las medidas que surgieron adicionalmente, tras los resultados arrojados por la Auditoria Retributiva que se realizó en 2021, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Nuestros principales desafíos en materia de igualdad y diversidad son:

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 2022 contamos con 6 trabajadores con discapacidad contratados. 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 20.844,72€ 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 2022:

Categoría/Edad	Remuneraciones medias 2021	Brecha salarial 2021	Remuneraciones medias 2022	Brecha salarial 2022
Dirección	**93.494**	**-4%**	**102.145,98**	**-3%**
Hombre	**94.659**		**103.049,41**	
55›	82.662		N/A	
30-55	95.859		103.049,41	
Mujer	**90.930**		**99.736,83**	
55›	86.940		95.559,29	
30-55	91.928		100.572,33	
Mandos intermedios	**52.865**	**-25%**	**55.282,02**	**-28%**
Hombre	**58.285**		**62.329,33**	
55›	62.295		62.714,48	
30-55	57.328		62.211,42	
‹33	51.728		N/A	
Mujer	**43.790**		**45.031,39**	
55›	46.675		57.510,55	
30-55	44.628		43.414,7	
‹30	22.128		29.974,00	
Operarios	**41.866**	**-14**	**47.456,73**	**-15%**
Hombre	**42.727**		**48.506,57**	
55›	28.484		45.207,74	
30-55	45.818		50.988,46	
‹30	34.114		33.625,88	
Mujer	**36.926**		**41.114,86**	
55›	12.342		20.597,89	
30-55	40.928		44.217,19	
‹30	-		10.299,70	

[5] La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (promedio salarios mujeres-promedio salario hombres) / promedio salario hombres.
[6] La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (promedio salarios mujeres-promedio salario hombres) / promedio salario hombres.
[7] 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 los consejeros y la alta dirección de Schaeffler Iberia durante el ejercicio 2022.

Consejeros y Alta Dirección[8] Schaeffler Iberia	Remuneraciones medias 2022 euros	Remuneraciones medias 2021 Euros
Hombre[9]	**206.447**	**242.188,57**

3.4 Mecanismos de diálogo social

Convenios colectivos

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	Total general	Total general
Sant Just Desvern	**10,65%**	**4,17**	**12,95%**
Conveni collectiu de treball del sector del comerç del metall de la provincia de Barcelona	10,65%	4,17	12,95%
San Agustín de Guadalix	**14,12%**	**3,70%**	**15,68%**
Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles	14,12%	3,70%	15,68%
Elgoibar	**55,32%**	**12,04%**	**71,36%**
Convenio Colectivo de Schaeffler Iberia SLU-Elgoibar	55,32%	12,04%	71,36
Total general	**80,09%**	**19,91%**	**100,00%**

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.

[8] Teniéndose en cuenta únicamente al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad. Los datos difieren de las Cuentas Anuales debido a que en el EINF se incluye al director del área de Calidad y, además, se incluye la remuneración variable, la cual incorpora dietas, cesta, becas, etc.
[9] La dirección general y la gerencia de Schaeffler Iberia está compuesta por hombres únicamente.

Representación legal de los trabajadores

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 con 4 (dos por el colegio de empleado), LAB con 5 delegados, ELA con 1 delegado y Alternativa de los Trabajadores con 3 delegados. En el caso del centro de trabajo de Sant Just Desvern, solamente tiene representación Intersindical-CSC.

Implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía

Dos veces al año la dirección de la Planta de Elgoibar se reúne con toda la plantilla, para explicar la situación del negocio, la consecución de objetivos, así como la marcha y desarrollo del negocio en los siguientes meses.

Los empleados a lo largo de la sesión pueden plantear dudas o cuestiones a la dirección, aclarar incertidumbres o hacer propuestas de valor.

Performance and Goal Management

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 dispone de un 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.

Newsletter

Cada trimestre el departamento de Comunication&Branding elabora y publica a través del portal de Schaeffler sConnect una Newsletter, mediante la cual se informa a todos los empleados de Schaeffler Iberia, sobre los logros obtenidos en cada una de las tres divisiones, así como de la participación en distintos eventos o galardones.

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 van 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.

La oficina de Barcelona ha implantado la “paga de contribución en el éxito” como medidas para evitar el absentismo laboral. Los operarios de taller tienen sobre el resultado de un factor multiplicador según el absentismo del año.

Schaeffler Iberia	Mujer	Hombre	Total
Horas de absentismo por accidente laboral[10]	8.704,06	45.528,02	**54.232**
Índice de absentismo [11]	7,66	8,45	**8,31**

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.

[10] 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.

[11] 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.

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.

Uno de los objetivos 2022 en materia de vida saludable ha sido establecer indicadores KPI sobre los cambios y mejoras aplicadas en el servicio de comedor, tales como medir los niveles de aceite, sal y azúcar utilizados, que se han visto reducidos en un 43%, 54% y 12%, respectivamente. Por su parte, en las oficinas de Barcelona se ha introducido el programa de una pieza de fruta fresca dos días en semana. De ese modo, se impulsa el consumo de fruta entre los trabajadores, de forma cómoda y gratuita.

Durante 2022, la actividad desarrollada por Schaeffler Iberia se ha cimentado en el trabajo diario de alrededor de 482 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. La validez de este certificado es hasta 2025.

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 2022, 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	6	**7**
Índice de frecuencia de accidentes[12]	7,36	10,12	9,61
Índice de gravedad[13]	0,06	0,89	0,74
N.º bajas por enfermedad profesional	0	1	1

[12] 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
[13] 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

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.

En materia de formación, se 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 2022, desglosados por género y categoría profesional:

Total horas formación	**Hombre**	**Mujer**
Categoría	**Horas formación**	**Horas formación**
Dirección	48,5	40
Mandos intermedios	648,5	609
Operarios	3271,5	259
Total de horas	**3968,5**	**908**

El 47% de las formaciones impartidas durante el 2022 en Schaeffler Iberia se han desarrollado de forma presencial, 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”.[14]

[14] Para más información relativa a la política de formación, ver el apartado 5 del Schaeffler Sustainability Report 2022.

4. Información sobre la lucha en la corrupción y el soborno

La compañía aplica las políticas aprobadas a nivel de Grupo en materia de corrupción y soborno. El código de conducta del Grupo se aplica a todas las sociedades del mismo[15].

4.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales

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.

Este año se ha celebrado el décimo aniversario de Schaeffler Iberia como espónsor de varios de los equipos que participan en Formula Student, la competición internacional entre estudiantes de ingeniería más importante del mundo, en la que participantes de más de 20 países diferentes y más de 600 universidades, trabajan en diseñar y construir sus propios coches de carreras para ponerlos a prueba en los circuitos automovilísticos en los que se celebra el certamen. Esto ofrece una forma única de poner en práctica los conocimientos teóricos de los estudiantes, no solo adquiriendo y desarrollando habilidades como la ingeniería, sino también otras como la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.

En cada uno de los eventos, varios jueces internacionales puntúan a los equipos, organizados en 3 categorías: combustión, eléctricos y driverless, en base a una serie de pruebas estáticas (las que se evalúan fuera de la pista: informe de costes, diseño y presentación de plan de negocio) y dinámicas (aquellas que se llevan a cabo en la pista: acceleration, skid pad, autocross, efficiency y endurance). Los resultados de estas pruebas y la valoración que los jueces hacen de las mismas ofrecen la clasificación de los diferentes equipos, tanto en cada una de las pruebas simples, como a nivel global.

Desde que, en 2012, Schaeffler Iberia iniciase el patrocinio de 2 equipos, la cifra ha ido aumentando hasta los 6 equipos patrocinados en esta última temporada FS 2022.

[15] Para más información sobre las políticas del Grupo en materia de soborno y corrupción, ver el apartado 1.5 del Schaeffler Sustainability Report 2022.

4.2 Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas

Schaeffler Iberia participa en las siguientes asociaciones sectoriales:

Asociación sectorial	Cuota participación 2022
Sernauto (Asociación Española de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción)	4.256,00
AEE (Asociación Española Eólica)	2.562,40
AEM (Asociación Española de Mantenimiento)	617,00
ACICAE (Automotive Intelligence Center)	4.950,00
RIH	2.000,00
ACAP	576,00
APMI	260,00
Aspapel (Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón)	362,00
Adegi	14.076,48
AFM (Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta Accesorios, Componentes y Herramientas)	1.668,68

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 2022, 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 2022:

2022	Cifras[16]
Beneficios obtenidos en España	8.259.986 €
Impuestos sobre beneficios pagados	1.981.062 €
Subvenciones públicas recibidas	19.853 €

[16] Importe neto

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión 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 2022** 1. Fundamental information about the group **Schaeffler Sustainability Report 2022** 1.1 Fundamental information about the Schaeffler Group	1. INFORMACIÓN GENERAL - Modelo de negocio de Schaeffler Iberia	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	**Schaeffler Annual Report 2022** 2. Fundamental information about the group **Schaeffler Sustainability Report 2022** 1.1 Fundamental information about the Schaeffler Group	1. INFORMACIÓN GENERAL - Modelo de negocio de Schaeffler Iberia	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	**Schaeffler Annual Report 2021** 1. Fundamental information about the group	-	GRI 2-1 GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	**Schaeffler Annual Report 2021** 4. Report on opportunities and risks	-	GRI 2-22 GRI 3-3
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 1
Información sobre gestión ambiental				
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 2022** 2.1 Climate neutrality	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 3-3
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 2022** 2.1 Climate neutrality	-	GRI 3-3 en lo que respecta a compromisos y políticas

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.1 Climate neutrality	-	GRI 3-3 en lo que respecta a compromisos y políticas
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.2 Resource efficiency and environmental protection	-	GRI 3-3 en lo que respecta a compromisos y políticas
Aplicación del principio de precaución	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.2 Resource efficiency and environmental protection	-	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	-	CCAA 2022	GRI 3-3 en lo que respecta a compromisos y políticas
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 2022** 2.1 Climate neutrality	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 2022** 2.3 Circularity	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL - Compromiso sostenible e implicación de los empleados de Schaeffler Iberia	306-1 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 2022** 2.3 Circularity	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL - Reducción del uso de agua durante la producción	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.3 Circularity	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 301-1 en lo que respecta al peso total por material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.3 Circularity	-	GRI 302-1 GRI 302-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 2.3 Circularity	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 2022** 2.4 Green Products	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 2022** 2.1 Climate neutrality 2.4 Green Products	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 2022** 2.1 Climate neutrality 2.4 Green Products	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 3-3 en lo que respecta a compromisos y políticas
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 2022** 2.1 Climate neutrality 2.4 Green Products	2. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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			
Información sobre gestión social y de 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 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión 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 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad
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 2-7 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Empleo en Schaeffler Iberia	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 401-1
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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 405-2 en lo que respecta a la ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral
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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Organización del trabajo	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 405-1 en lo que respecta a número de empleado con discapacidad
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.2 Occupational health and safety	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Número de horas de absentismo	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Organización del trabajo	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 2022** 3.2 Occupational health and safety	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.2 Occupational health and safety	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Salud y seguridad	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales
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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL – Organización del trabajo - Diálogo social	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diálogo social	GRI 2-30
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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Formación	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	-	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Formación	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 404-1 en 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 igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia**	**GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos**

Información solicitada por la Ley 11/2018	**Materialidad**	**Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta**	**Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta**	**Criterio de reporting: GRI seleccionados** (última versión si no se indica lo contrario)
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	3. INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL - Diversidad igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain	-	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain 4.2 Business integrity	4. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO - Modelo de Prevención de Riesgos Penales	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 406-1(2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión 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 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development 3.3 Responsibility in society and the supply chain	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Información sobre la lucha en 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 2022** 4.2 Business integrity	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 4.2 Business integrity	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 4.2 Business integrity	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA EN LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28
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 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del "Schaeffler Sustainability Report 2022" o "Schaeffler Annual Report 2022", donde se da respuesta	Apartado del EINF Complementario de Schaeffler Iberia S.L.U. donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión 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 2022** 3.1 Diversity, employees, and people development	4. INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA EN LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA EN LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA EN LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	-	4. INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA EN LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO - Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain EU taxonomy reporting	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain EU taxonomy reporting	-	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.3 Responsibility in society and the supply chain	-	GRI 2-6 GRI 414-2
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	**Schaeffler Sustainability Report 2022** 3.4 Product safety and integrity	-	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 207-4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por país
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material		5. SOCIEDAD – Información fiscal	GRI 207-4 en lo que respecta a los impuestos sobre beneficios pagados
Las subvenciones públicas recibidas	Material		5. SOCIEDAD – Información fiscal	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

Schaeffler Iberia, S.L.U.

Ballibar Kalea, 1
20870 Elgoibar
España

www.schaeffler.es

SCHAEFFLER