

Estado de Información No Financiera
Complementario 2023 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	10
3.1 Empleo en Schaeffler Iberia	10
3.2 Diversidad, igualdad e inclusión en Schaeffler Iberia	13
3.3 Remuneraciones medias de empleados	14
3.4 Mecanismos de diálogo social	15
3.5 Organización del trabajo	17
3.6 Salud y seguridad	18
3.7 Formación y desarrollo de talento	20
4. Información sobre la lucha en la corrupción y el soborno	21
4.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y eventos sociales	21
4.2 Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas	22
4.3 Modelo de Prevención de Riesgos Penales	22
5. Sociedad	23
5.1 Información fiscal	23
6. Tabla de contenidos de conformidad con la Ley 11/2018	24

1. Información general

1.1 Naturaleza y alcance

El presente Estado de Información No Financiera Complementario (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 2023” y en el “Schaeffler Annual Report 2023”, según el análisis realizado. En las tablas “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el Schaeffler Sustainability Report 2023 y Schaeffler Annual Report 2023 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 2023 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 2023” y “Schaeffler Annual Report 2023” 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 2023 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:

ENVIRONMENT



- 1 Climate neutrality
- 2 Resource efficiency and environmental protection
- 3 Circularity
- 4 Green products

SOCIAL



- 5 Diversity, employees, and people development
- 6 Occupational health and safety
- 7 Responsibility in society and the supply chain
- 8 Product safety and integrity

GOVERNANCE



- 9 Corporate governance
- 10 Business integrity

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, hasta el 1 de septiembre de 2023, ha estado conformada por 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.

Desde el 1 de septiembre de 2023, la División de Automotive Aftermarket de Schaeffler Iberia que se encarga de la

comercialización de los productos de las marcas pertenecientes a Schaeffler (INA y FAG) en el mercado de España y Portugal, forma parte de una entidad legal separada denominada Schaeffler Automotive Aftermarket Spain, S.L., habiéndose escindido dicha rama de actividad de Schaeffler Iberia, S.L.U.¹

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, Suecia, Reino Unido y Noruega.

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.

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.

¹ Los datos reportados en el Estado de Información No Financiera de Schaeffler Iberia, S.L.U. correspondientes al ejercicio 2023, no incluyen la información relativa a la División de Automotive Aftermarket debido a que, los efectos legales de la escisión son retroactivos al 1 de enero de 2023.

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



Con presencia en España desde el año 1953



326 empleados a cierre de 2023



Sede central en Elgoibar con 1 División Industrial, 1 División de Automoción y 1 Planta productiva

2. Información sobre gestión ambiental²

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.³

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, el 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 CO₂ 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 Socios Comerciales, 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 dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según la norma **ISO 14001:2015**, que actualmente cubre los dos 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.

² 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.

³ Para más información sobre la Política medioambiental del Grupo Schaeffler ver el apartado 2 del Schaeffler Sustainability Report 2023.

2.3 Objetivos medioambientales

Materia prima neutra en CO₂

El 100% de la materia prima que utilizamos para la fabricación de las agujas en la planta de Elgoibar es alambre. Durante el ejercicio 2023 se ha utilizado **9.767,34 toneladas de alambre**, es decir, 464 toneladas menos que en 2022. Además, Schaeffler Iberia es desde el año 2020 una planta neutra en emisiones de CO₂. Este hito, se ha mantenido durante todo el ejercicio 2023.

En el año 2022 firmamos un acuerdo con nuestro principal proveedor de acero, en virtud del cual, para este ejercicio 2023 nos han suministrado 6.000 toneladas de acero neutro en CO₂. Mediante este acero neutro las emisiones de CO₂ de la planta de Elgoibar se han visto reducidas las emisiones a la atmosfera en 6.956 toneladas/año de CO₂.

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 2023, la planta de Elgoibar continúa centrada en conseguir un proceso productivo más eficiente, y para ello cuenta entre sus principales objetivos con reducir el consumo de energía eléctrica durante los mismos, siendo el consumo de energía eléctrica en 2023 de origen **100% renovable**.

Durante este 2023 se han llevado a cabo auditorias trimestrales para detectar y reparar fugas de aire comprimido en el taller, con el objetivo final de alcanzar el ahorro en consumo energético previsto en nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2024 fijado en de 156.000 KhW. El ahorro obtenido en el 2023 ha sido de **269.310 kWh**, muy por encima del ahorro previsto en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Asimismo, en el año 2022 se instalaron en la planta de Elgoibar placas fotovoltaicas, que han producido **379.225 kWh**, es decir, lo equivalente al consumo anual de más de 112 hogares (dato EVE).

Por su parte, en Sant Just Desvern, se ha logrado en el ejercicio 2023 un ahorro energético del **12%**, a raíz de la aplicación de las medidas de ahorro energético puestas en marcha según Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, mediante la adecuación de las temperaturas de la climatización, el cambio de la iluminación de taller o utilizando, ahora, luminarias led con apagado automático de zonas con menos paso, así las luces de la zona de almacén de taller se atenúan cuando no hay nadie, y se encienden de manera automática al detectar paso de personas y/o carretillas.

Reducción del uso de agua durante la producción

La reducción del consumo de agua durante el proceso productivo continúa siendo 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 planta depuradora a finales de 2022. Mediante la instalación de la nueva planta depuradora, se ha incrementado de forma considerable el uso de agua reciclada en el proceso productivo y se han eliminado los vertidos de agua industrial del cauce público. Los resultados respecto del agua recuperada de la depuradora para introducirla de nuevo en el proceso productivo han sido en el año 2023 de **33.200 m³**.

Asimismo, cabe destacar que en Sant Just Desvern se ha logrado un **67%** de reducción de consumo de agua aplicando medidas tales como, disminución del riego o realizando reparaciones puntuales de pequeñas fugas de agua, optimizaciones en aseos, y concienciación del personal.

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. Está previsto que a lo largo de 2024 el Gobierno Vasco emita un informe positivo sobre el proyecto y podamos comenzar a implementarlo.

No obstante, por el momento, hemos logrado finalizar el ejercicio 2023 con las siguientes cifras de residuos en la planta de Elgoibar frente a las del ejercicio anterior:

Residuos generados Planta Productiva- Elgoibar	2023/Tn	2022	2023
Residuos no peligrosos		2.625	2.696
Residuos peligrosos		978	1.325
Total de residuos generados		3.602	4.021

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.

Una vez más, Schaeffler Iberia en su compromiso con la sostenibilidad, en el ejercicio 2023 ha instalado **dos puntos de carga eléctricos dobles de 22 kWh** cada uno, es decir, un total de 4 cargadores para vehículos eléctricos en el aparcamiento de la Planta de Elgoibar y otros 3 dobles en Sant Just Desvern. El número de cargadores eléctricos irá en aumento en los próximos años, conforme la flota de vehículos de empresa sea renovada y sustituida por vehículos eléctricos.

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.⁴

3.1 Empleo en Schaeffler Iberia

A continuación, se muestra la plantilla de Schaeffler Iberia a cierre de 31 de diciembre de 2023 por sexo, nacionalidad y edad:

Nacionalidad/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Alemana	2	1	3
55>	1	1	2
30-55	1	-	1
Argentina	1	-	1
30-55	1	-	1
Española	248	70	318
55>	34	6	40
30-55	198	60	258
<30	16	4	20
Francesa	1	-	1
55>	1	-	1
Italiana	1	-	1
30-55	1	-	1
Marroquí	1	-	1
30-55	1	-	1
Mexicana	-	1	1
30-55	-	1	1
Total general	254	72	326⁵

⁴ Para más información sobre la Política de Recursos Humanos del Grupo Schaeffler ver el apartado 3 del Schaeffler Sustainability Report 2023.

⁵ Están incluidos todos los empleados de Schaeffler Iberia, así como la Alta Dirección.

En Schaeffler Iberia tenemos personas con distintas nacionalidades, si bien predomina la nacionalidad española, constituyendo el 97,54% del conjunto de empleados. El 80,67% 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 2023 el número de empleados ha sido de 376, de los cuales 50 han causado baja por las siguientes causas:

Bajas	Hombre	Mujer	Total general
Baja voluntaria	-	1	1
Mando intermedio	-	1	1
30-55	-	1	1
Baja por pase a situación de pensionista	45	2	47
Mando intermedio	4	-	4
55>	3	-	3
30-55	1	-	1
Operario	41	2	43
55>	31	1	32
30-55	10	1	11
Baja por despido	1	1	2
Mando Intermedio	-	1	1
30-55	-	1	1
Operario	1	-	1
30-55	1	-	1
Total general	46	4	50

En la siguiente tabla se muestran los datos de Schaeffler Iberia a cierre de 31 de diciembre de 2023 desagregados por sexo, tipo de contrato, categoría⁶ y edad:

Contrato/Categoría/Edad	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	232	68	300
Dirección	8	4	12
Jornada completa	8	4	12
55>	-	1	1
30-55	8	3	11
Mandos intermedios	50	25	75
Jornada completa	50	23	73
55>	11	4	15
30-55	36	16	52
<30	3	3	6
Jornada reducida	-	2	2
30-55	-	2	2
Operarios	174	39	213
Jornada completa	162	37	199
55>	18	2	20
30-55	132	34	166
<30	12	1	13
Jornada reducida	12	2	14
30-55	12	2	14
Temporal	19	4	23
Mandos intermedios	11	4	15
Jornada completa	11	4	15
55>	3	-	3
30-55	8	4	12
Operarios	8	-	8
Jornada completa	8	-	8
55>	2	-	2
30-55	5	-	5
<30	1	-	1
Total general	251	72	323

El 93% de los contratos en Schaeffler Iberia a cierre de 2023 es de carácter indefinido, correspondiéndose el 7,12% con empleados con contratos temporales. 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.

⁶ **Dirección:** compuesta por miembros de la dirección sin incluir al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad.

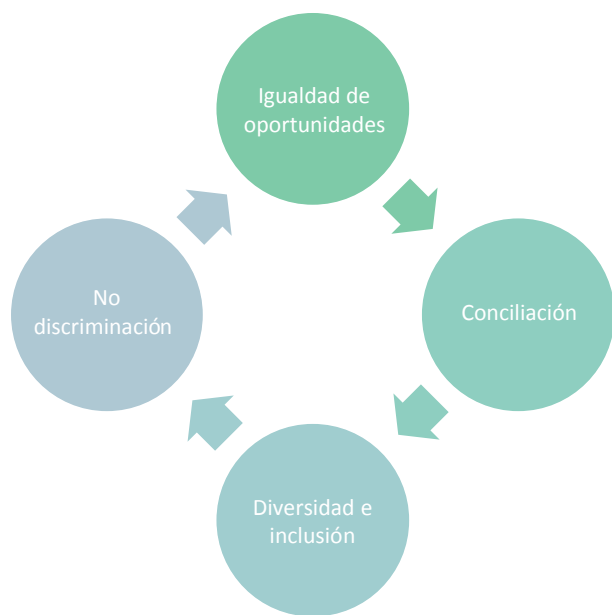
Mandos intermedios: compuesta por empleados de oficinas y mandos intermedios.

Operarios: Compuesta por empleados de almacén o producción.

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 2023 se ha trabajado en la elaboración del IV Plan de Igualdad de Schaeffler Iberia, cuya vigencia será de 2024 a 2027, adecuándolo a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Asimismo, durante el ejercicio 2023, se ha llevado a cabo una actualización de la Valoración de Puesto de Trabajo, conforme al 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 durante el 2023 hemos contado 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 donaciones por valor de 32.400€ 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), con el fin de cubrir tres puestos adicionales.

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 2023:

Categoría/Edad	Remuneraciones medias 2022	Brecha salarial ⁷ 2022	Remuneraciones medias 2023	Brecha salarial ⁸ 2023
Dirección⁹	102.145,98	3%	105.652,46	6%
Hombre	103.049,41		107.951,88	
30-55	103.049,41		107.951,88	
Mujer	99.736,83		101.053,64	
55>	95.559,29		89.479,36	
30-55	100.572,33		104.911,73	
Mandos intermedios	55.282,02	28%	58.821,23	24%
Hombre	62.329,33		63.689,36	
55>	62.714,48		65.096,61	
30-55	62.211,42		64.556,79	
<33	xx		44.399,84	
Mujer	45.031,39		48.581,38	
55>	57.510,55		52.004,63	
30-55	43.414,7		48.161,97	
<30	29.974,00		47.092,78	
Operarios	47.456,73	15%	54.919,90	8%
Hombre	48.506,57		55.667,49	
55>	45.207,74		53.663,16	
30-55	50.988,46		56.735,65	
<30	33.625,88		46.508,28	
Mujer	41.114,86		51.431,14	
55>	20.597,89		54.837,30	
30-55	44.217,19		51.928,38	
<30	10.299,70		26.718,33	

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

⁸ La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (remuneraciones promedio hombres- remuneraciones promedio mujeres) /remuneraciones promedio hombres).

⁹ 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 hombres 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 Alta Dirección de Schaeffler Iberia durante el ejercicio 2023.

Alta Dirección ¹⁰ Schaeffler Iberia	Remuneraciones medias 2022 euros	Remuneraciones medias 2023 Euros
Hombre ¹¹	242.188,57	225.744,13

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	15,48%	4,64%	20,12%
Convenio colectivo del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona	15,48%	4,64%	20,12%
Elgoibar	62,23%	17,65%	79,88%
Convenio Colectivo de Schaeffler Iberia SLU-Elgoibar	62,23%	17,65%	79,88%
Total general	77,71%	22,29%	100,00%

Por su parte, el Convenio Colectivo propio de Elgoibar contiene 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.

¹⁰ Teniéndose en cuenta únicamente al CEO, presidentes de las Divisiones y Calidad. Durante el ejercicio 2023 y 2022 los Administradores no han percibido remuneraciones, por el cargo de consejeros.

¹¹ 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. Los sindicatos que componen la RLT de Rodisa son CC. OO con 4 (dos por el colegio de empleado), LAB con 3 delegados, ELA con 2 delegado y Alternativa de los Trabajadores con 4 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 meses siguientes.

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 Communication&Branding elabora y publica a través del portal de Schaeffler S-Connect 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.

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 jubilación 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.

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 Schaeffler Iberia.

Uno de los objetivos 2023 en materia de vida saludable ha sido implementar en el Menú del comedor productos de temporada, de tal manera que el producto que se ingiera, además de tratar de que sea un **producto de KMO**, también, sea producto propio de la época del año. Por su parte, en las oficinas de Barcelona continúa aplicando 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.

Asimismo, se ha implementado una aplicación de salud denominada **Schaeffler Health Coach**, que ofrece una oferta móvil y versátil para todos los empleados, ya estén de turno o en la oficina que va, desde cursos deportivos y ofertas de salud, vídeos interesantes con mucha información y consejos sobre salud y trucos sobre áreas de ejercicio, nutrición o gestión del estrés.

Durante 2023, la actividad desarrollada por Schaeffler Iberia se ha cimentado en el trabajo diario de alrededor de 376 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, para lo cual lleva a cabo anualmente las correspondientes Evaluaciones de Riesgos por puesto o sección.

En este sentido, además de llevarse a cabo como cada año las formaciones correspondientes a PRL conforme al Convenio del Metal o charlas en materia de accidentabilidad, se han puesto en marcha los programas BeSafe bajo el lema “**Think Safe. Work Safe**”, que consisten en hacer campañas de concienciación sobre temas específicos relacionados con el uso de gafas de seguridad, calzado específico, uso de tapones para los oídos, cada mes se lleva a cabo una campaña específica, siendo “**Un mes, una campaña**”. Además, con el programa Be Safe, se llevan a cabo formaciones continuas en materia de PRL.

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 2023, se han registrado las siguientes cifras de accidentes y bajas por enfermedad profesional:

Schaeffler Iberia	Mujer	Hombre	Total
N.º de accidentes con baja	2	10	12
Índice de frecuencia de accidentes ¹²	14,26	18,17	17,51
Índice de gravedad ¹³	0,11	0,28	0,25
N.º enfermedades profesionales	1	2	3

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.

Para 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.

En Elgoibar se han llevado a cabo múltiples **acciones preventivas y de concienciación**, con el fin de mejorar los ratios de absentismo.

- Comité de seguridad por secciones: conjuntamente, la Dirección de Elgoibar junto con el responsable de EHS y los Team Leaders de cada una de las secciones de producción, revisan los accidentes ocurridos y evalúan las medidas de seguridad a implementar o la eficacia de las implementadas. Adicionalmente, se publican en las pantallas que están localizadas tanto en el taller como en las oficinas, información sobre la accidentabilidad por secciones.

- Charlas de accidentabilidad por secciones: se realizan charlas trimestrales a cada una de las secciones de producción, individualmente, de los accidentes ocurridos, con el objetivo de concienciar sobre uso de medidas preventivas para que un mismo accidente no vuelva a repetirse.
- Inspecciones de seguridad mensuales con técnico PRL externo: el técnico de PRL se pasea por las distintas secciones de producción en lo que se denomina “DailyWalk” y comprueba que la gente use los EPI, que las medidas de prevención “in situ” estén correctas y, posteriormente, hace un informe con las desviaciones o áreas de mejora.
- Programa Safe @ Work Schaeffler: este programa procede de la Matriz y su objetivo es la sensibilización de los Team Leaders, mandos intermedios y la Dirección, sobre accidentabilidad y seguridad.
- Campañas de prevención mensuales: Todos los meses se lleva a cabo una campaña de concienciación diferente:
 - Enero: Publicación estadísticas 2022 (ejercicio anterior)
 - Febrero - Marzo: Utilización gafas de seguridad
 - Abril: Campaña colillas
 - Mayo: Alcohol
 - Junio: Armarios eléctricos cerrados
 - Julio- Agosto - Septiembre: Armarios eléctricos cerrados, Uso de EPI en Mantenimiento
 - Octubre: Evitar accidentes está en tus manos
 - Noviembre: Evitar distracciones (móvil, música)
 - Diciembre: Seguir instrucciones de seguridad / Soldador Be Safe

Conforme a las medidas aplicadas, los datos relativos al absentismo en Schaeffler Iberia correspondientes al ejercicio 2023, han sido los siguientes:

Schaeffler Iberia	Mujer	Hombre	Total
Horas de absentismo¹⁴	2.640,05	3.738	6.378
Índice de absentismo¹⁵	2,63	0,93	1,28

¹⁴ Las horas de absentismo se componen del sumatorio de horas de maternidad/paternidad, Enfermedad común, Accidente laboral, Enfermedad profesional.

¹⁵ Índice de absentismo, calculado como total de horas perdidas (Maternidad/paternidad, Enfermedad común, Accidente laboral, Enfermedad profesional) dividido entre las horas reales trabajadas. 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.

3.7 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 2023, desglosados por género y categoría profesional:

	Total horas formación	Hombre	Mujer
Categoría		Horas formación	Horas formación
Dirección		86	13
Mandos intermedios		868	743
Operarios		1358	156
Total de horas		2312	912

El 56,57% de las formaciones impartidas durante el 2023 en Schaeffler Iberia se han desarrollado de forma presencial, el resto se han desarrollado a través de Teams o, 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”.¹⁶

¹⁶ Para más información relativa a la política de formación, ver el apartado 3 del Schaeffler Sustainability Report 2023.

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 es de aplicación a todas las sociedades del mismo.¹⁷

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.

Además, este año Schaeffler Iberia ha vuelto a participar 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 para esta última temporada FS 2023 sido de 7 equipos patrocinados.

En diciembre de 2023, Schaeffler Iberia – Sant Just Desvern participó en una actividad de *teambuilding* que, consistía en diversas pruebas y con cada prueba, se obtenían unas monedas ficticias. Una vez finalizadas las pruebas, con las monedas ficticias obtenidas, se compraban piezas para montar una bicicleta que sería donada a la Cruz Roja para la campaña de Navidad “Ningún niño sin juguete”. El equipo de Schaeffler Iberia- Sant Just Desvern logró montar 5 bicicletas.

Por último, Schaeffler Iberia – Sant Just Desvern ha participado un año más en Trailwalker 2023, el mayor evento deportivo y solidario a nivel mundial en el que participan cientos de equipos de diferentes empresas con el objetivo de recaudar fondos para dar respuesta a las emergencias humanitarias provocadas por el cambio climático apoyando a las personas que viven en situación de pobreza. El pasado 6 de mayo, dos equipos de empleados de Schaeffler de la sede de Sant Just Desvern (Barcelona) tuvieron que cubrir una caminata de 55 km en menos de 16 horas, y lo hicieron en sólo 12 horas y lo que es más importante, todos juntos, demostrando su solidaridad, pero también su gran trabajo en equipo: caminando, corriendo, bailando, riendo y celebrando que cada paso era un paso más cerca de conseguir el objetivo de mejorar millones de vidas.

Un evento deportivo y solidario de estas características, necesita cierta preparación. Por su parte, Schaeffler apoyó la causa patrocinando la participación de los equipos en este evento, ayudando a conseguir el objetivo principal del mismo: garantizar el acceso al agua a 11 millones de personas en todo el mundo y también proporcionar formación en agricultura ecológica a comunidades necesitadas, cubrir sus gastos médicos y permitir el acceso a la educación de sus hijos.

¹⁷ Para más información sobre las políticas del Grupo en materia de soborno y corrupción, ver el apartado 4.2 del Schaeffler Sustainability Report 2023.

4.2 Participación en asociaciones sectoriales y aportaciones a las mismas

Schaeffler Iberia participa en las siguientes asociaciones sectoriales:

Asociación sectorial	Cuota participación 2022
AEE (Asociación Española Eólica)	2.562,40
AEH2 (Asociación Española del Hidrogeno)	3.300,00
ACICAE (Automotive Intelligence Center)	4.950,00
RIH	2.000,00
APMI	260,00
Aspapel (Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón)	383,00
Adegui	14.772,12
AFM (Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta Accesorios, Componentes y Herramientas)	1.752,20

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 2023, 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 2023:

	2023	Cifras¹⁸
Beneficios obtenidos en España	3.448.513	3.448.513
Impuestos sobre beneficios pagados	1.941.184	1.941.184
Subvenciones públicas recibidas	44.108	44.108

¹⁸ Importe neto

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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 2023: 2-8 Schaeffler Sustainability Report 2023: 10-11	4-5	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	Schaeffler Annual Report 2023: u4, 17 Schaeffler Sustainability Report 2023: 10-11	4-5	GRI 2-1
Objetivos y estrategias de la organización	Material	Schaeffler Annual Report 2023: 9-16 Schaeffler Sustainability Report 2023: 10-12	-	GRI 2-6
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	Schaeffler Annual Report 2023: 49	-	GRI 2-1
Marco de reporting utilizado	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 6	3	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Principio de materialidad	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 16-17	3-4	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 2023: 19-24, 50-51	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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 2023: 19-24	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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 2023: 25, 65	6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 25-27	6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Aplicación del principio de precaución	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 25, 65	6	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	-	6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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 2023: 66	-	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 28-30, 66	8	GRI 306-1 GRI 306-2
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 2023: 26-27, 66	7	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 28-30	6-7	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 25-26, 65	-	GRI 302-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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 2023: 25-26	7	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Uso de energías renovables	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 25-26, 33	7	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 2023: 20-21, 66	-	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 21-24	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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 2023: 13, 22	-	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 35-39, 50-51	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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	-	9-10	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	-	9-10	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	-	9-10	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	-	12-13	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	-	12-13	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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	-	13-14	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 405-2 a
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	-	15-16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	-	12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	-	15-16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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	-	18	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 36-37	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 40-41	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	-	17	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) 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	Schaeffler Sustainability Report 2023: 37-38	14-15	GRI 3-3 en lo que respecta a 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	Schaeffler Sustainability Report 2023: 37-38	14-15	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	-	14	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	-	14	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 38-39	-	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	-	19	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	-	12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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 2023: 38	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	-	11-12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 38	-	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 42-45, 50-52	-	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 42-45, 52	-	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	-	21	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 406-1 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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 2023: 37, 42	-	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 48-54	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 52-54	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 52-54	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	-	12, 19-20	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 2023: 36	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del “Schaeffler Sustainability Report 2023” o “Schaeffler Annual Report 2023”, 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	-	19-20	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	-	19-20	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	-	19-20	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	-	20	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 2023: 42-45	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 42-45	-	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 45	-	GRI 2-6
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	Schaeffler Sustainability Report 2023: 46-47	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material			
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	-	21	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	-	21	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Las subvenciones públicas recibidas	Material	-	21	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

Schaeffler Iberia, S.L.U.

Ballibar Kalea, 1
20870 Elgoibar
España

www.schaeffler.es

SCHAEFFLER