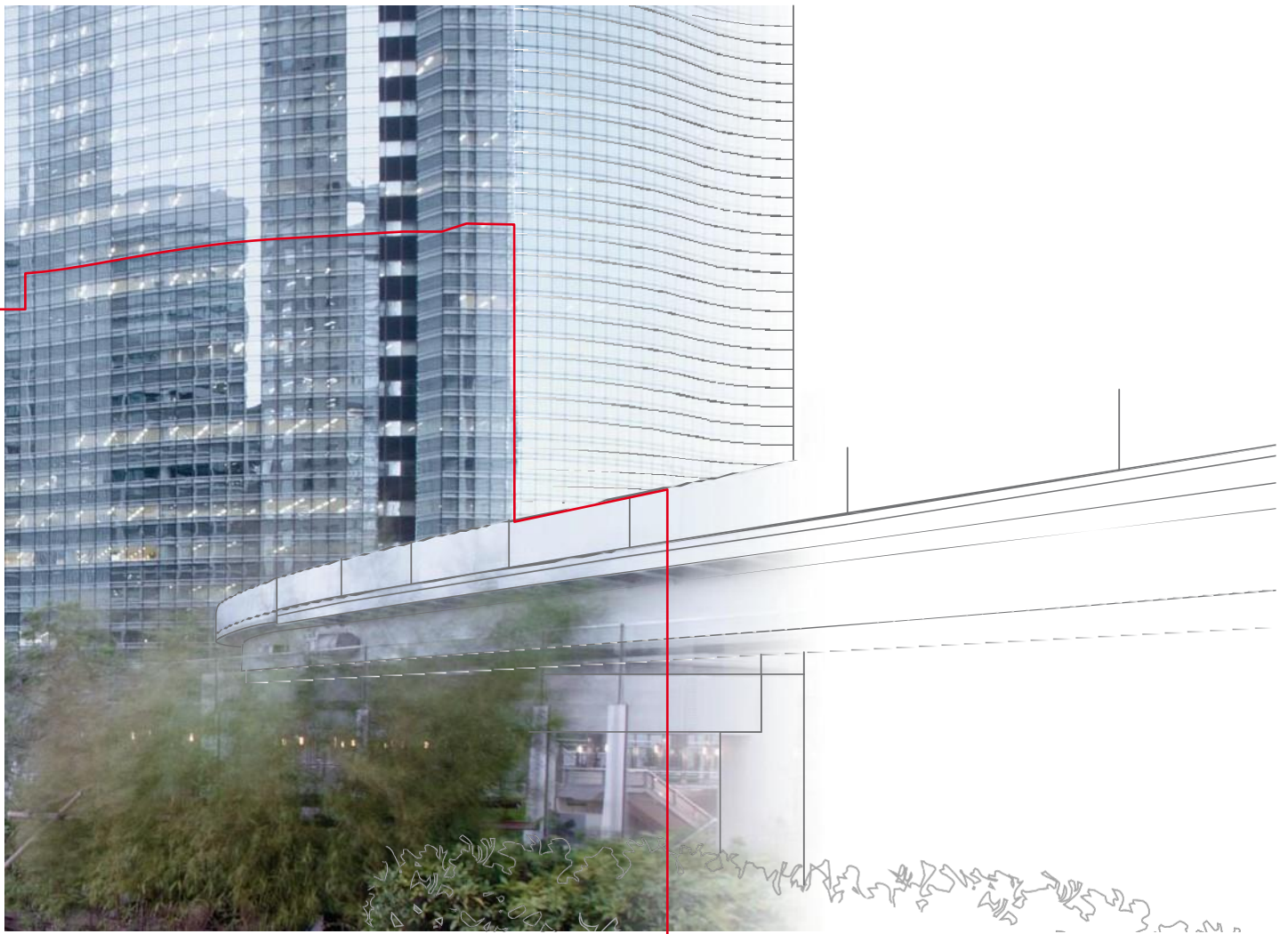


INFORME DE PROGRESO 2015.

SCHINDLER S.A.



Schindler



Derechos Humanos

Derechos laborales

Medio Ambiente

Medidas anticorrupción

Schindler en España

Una historia de desarrollo

Desde que se fundó en Suiza hace casi 140 años Schindler ha crecido desde ser un pequeño fabricante de máquinas hasta convertirse en el líder mundial en el negocio de ascensores y escaleras mecánicas, transportando a 1.000 millones de personas a sus destinos cada día.

Cerca del 60% de empleados trabajan en las áreas de instalación y mantenimiento reflejando nuestra visión de liderazgo a través del servicio al cliente. Al mismo tiempo, estamos comprometidos con la mejora continua del comportamiento medioambiental de nuestros productos y procesos y con la asunción de nuestras responsabilidades de empresa.

En España, la presencia de Schindler, se remonta a 1946, año en que Giesa comenzó a fabricar bajo la licencia del Grupo. En 1986, Schindler agrupa Giesa y el resto de compañías españolas en las que tenía intereses.

Desde 1992, opera bajo la única denominación de Schindler S.A.

A lo largo de más de cinco décadas, Schindler ha estado presente en importantes acontecimientos de la vida industrial y económica en nuestro país, tanto en grandes infraestructuras (Recinto Ferial de la Expo de Sevilla, Ciudad Olímpica de Barcelona, Ferrocarriles Metropolitanos de Valencia, Madrid, etc.) como en centros comerciales y obras residenciales. Schindler mantiene en España un gran parque de ascensores y escaleras mecánicas, con una plantilla de más de 2.400 personas, de las cuales, aproximadamente, 1.800 están asignadas al área de montaje y mantenimiento.

Hoy, Schindler está presente en todo el territorio nacional mediante una organización descentralizada compuesta por 4 Direcciones de Operaciones, 18 Sucursales, 23 Delegaciones y más de 100 Agencias y Puntos de Asistencia.

Schindler es símbolo de un compromiso responsable para satisfacer todas las necesidades de nuestros clientes.

Schindler es líder mundial en fabricación, instalación, mantenimiento y modernización de ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles, ocupando la primera posición en el mercado mundial de escaleras mecánicas.

La actividad de Schindler se alinea en torno a cuatro objetivos fundamentales:

- Satisfacción del Cliente.
- Satisfacción y motivación del empleado.
- Crecimiento de la cuota de Mercado.
- Rentabilidad de la empresa.

Global Compact

Nuestro compromiso

En 2014 firmamos nuestra adhesión al Pacto Global promovido desde la Organización de Naciones Unidas, en el cual se hace un llamamiento a que en las organizaciones nos aliniemos voluntariamente con los diez principios aceptados universalmente en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción. Este Pacto Global es la plataforma líder para el desarrollo, implantación y declaración de políticas y prácticas corporativas responsables. Puesto en marcha en el año 2000, se trata de la iniciativa más grande y extendida del mundo en cuanto a Responsabilidad Corporativa, con mas de 10.000 compañías adscritas de 140 países distintos.



Pensando en el futuro

Actuando hoy

Estimados
Señores,

en el año 2014 ya transmitimos nuestro compromiso con el Pacto Mundial en su esfuerzo por desarrollar, promover e implantar los diez principios asociados a los derechos humanos, laborales, medioambientales y a la lucha contra la corrupción.

Este año, nuestro objetivo es poner de manifiesto nuestro Informe de Progreso y dar a conocer las acciones implantadas en nuestra Organización, basadas en lo que marca el Pacto Mundial.

Reciban un cordial saludo,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of fluid, connected strokes that form a stylized representation of the name Luis López Barceló.

D. Luis López Barceló
RRHH Schinder Iberia

Derechos Humanos

Acciones desarrolladas

“Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de los internacionalmente proclamados Derechos Humanos; así como asegurarse que no son cómplices en abusos en esta material”

MEDIDA DESARROLLADA:

La entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. En Schindler Iberia no hemos sido ajenos a esto.

OBJETIVO:

La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Schindler Iberia, en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, en la formación en empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismo de información y comunicación interna.

Para ella, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación del género infrarrepresentado en cada grupo profesional, con el objetivo que en un futuro se consiga una composición

equilibrada por género en la plantilla. Conforme a la vigente Disposición Adicional Primera de la Ley de Igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

ACCIONES:

Algunos ejemplos de planes de acción llevados a cabo son:

- Fomentar la selección no discriminatoria.
- Mejorar y promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Aplicación del principio de equidad retributiva: a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, igual salario en todos sus conceptos fijos y variables.
- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDICIÓN DE RESULTADOS:

Se ha creado una Comisión de Seguimiento a estos efectos que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en los planes de acción. Esta Comisión de Seguimiento elaborará un informe anual en el que reflejara el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Anticorrupción

Acciones desarrolladas

“Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.”

MEDIDA DESARROLLADA:

Todas las actividades y procesos desarrollados en nuestra Compañía tienen un marco de referencia que ha de servirnos a todos como una guía de conducta o actuación, este marco de referencia en nuestro **Código de Conducta**, en cuyos cinco principios fundamentales se contemplan las líneas básicas de actuación para todos los empleados del Grupo Schindler

OBJETIVO:

Es importante que Schindler, como empresa líder del mercado, se caracterice tanto por el éxito en sus resultados de negocio como por ser considerada una empresa modelo en cuanto a su correcto y ético comportamiento. Por tanto, esperamos que todos los colaboradores de Schindler hagan de los principios reflejados en nuestro Código de Conducta una clara guía respecto a sus actuaciones dentro del desarrollo de sus actividades

ACCIONES:

Nuestro Código de Conducta será difundido a través de los distintos medios de información de que disponemos, y, nos aseguraremos en que todo empleado de Schindler sea capaz de interpretar correctamente los principios de que consta.

Estos principios son:

- Cumplimiento de todas las leyes y disposiciones en vigor, en materia de seguridad de producto, ley de competencia y ley tributaria.
- Adhesión a una ética de altos estándares, respetando los derechos y la dignidad de todas las personas con las que se trata, y no aceptado beneficios ilícitos ni haciéndolos extensivos a otras personas.
- No competir en modo alguno con la actividad de Schindler y evitar conflictos de interés que vayan en detrimento de Schindler.
- Mantener la actividad de Schindler, así como los datos financieros y técnicos y los documentos de uso interno, confidencialmente, y no hacer un uso indebido de las propiedades tangibles o intelectuales de Schindler o de otras.
- Ayudar a Schindler activamente a conseguir el cumplimiento de este Código de Conducta.

MEDICIÓN DE RESULTADOS:

El cumplimiento y adhesión a este Código será comprobado a través de la realización por parte de los empleados de varias encuestas periódicas en las que se registra cualquier tipo de posible actuación que entre en conflicto con el mismo.

Además, el Comité de Dirección del Grupo Schindler, de turno, monitorizará la adhesión al Código de Conducta y asegurará que las violaciones reportadas por los empleados sean investigadas. En tal investigación se requeriría a cada empleado para que revele todos los hechos relevantes que conozca. La falta de revelación de datos en una investigación de este tipo, así como las violaciones al Código de Conducta (incluyendo el consentimiento de violaciones a los empleados) podrá derivar en las apropiadas sanciones disciplinarias, incluyendo el despido.

Medio Ambiente

Acciones desarrolladas

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente, y deberán adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental” (Principios 7 y 8)

MEDIDA DESARROLLADA:

Como parte de compromiso del Grupo Schindler con la protección del medio ambiente y la promoción de actuaciones que respalden esta responsabilidad, desarrollamos en nuestra empresa un **Código de Política Ambiental** con varios puntos a seguir y una serie de reportes de resultados obtenidos

OBJETIVO:

El objetivo del Grupo Schindler en cuanto a política ambiental será siempre gestionar todas nuestras actividades operativas de manera consistente con los principios de conservación y protección ambiental, integrándolos en las decisiones de negocio.

ACCIONES:

Nuestra Política Ambiental, al igual que nuestro Código de Conducta, será difundida a través de los distintos medios de información de que disponemos, y, nos aseguraremos en que todo empleado de Schindler sea capaz de interpretar correctamente los principios de que consta.

Estos principios son:

- Cumplir con la legislación y mejorar continuamente el rendimiento ecológico.
- Utilizar sistemas y componentes seleccionados considerando el impacto ambiental a lo largo de su ciclo de vida, dando prioridad al uso eficiente de la energía, a la compatibilidad con el medio ambiente y a la reutilización o tratamiento adecuado de los materiales sobrantes.

- Controlar y limitar el impacto ambiental de los procesos operativos.
- Consensuar soluciones con nuestros asociados y proveedores que limiten el impacto ambiental de los materiales y servicios suministrados.
- Favorecer un diálogo abierto y constructivo sobre temas ambientales entre los empleados, comunicando a las partes interesadas el resultado del control del rendimiento ambiental.

MEDICIÓN DE RESULTADOS:

Para comprobar el grado de consecución de los principios recogidos en nuestra Política Ambiental, el Departamento de Calidad y Medio Ambiente reportará informes periódicos en los que se dará cuenta del balance de resultados en esta materia.

En este sentido, en el último año se han publicado el Informe Anual de Indicadores de Comportamiento Ambiental y el Informe de Gases de Efecto Invernadero, en los que se ha reflejado la mejoría en estos ámbitos.

Para más información, por favor póngase en contacto con:

Schidler Group

Schindler Management Ltd.
Corporate Communications
Zugerstrasse 13
6030 Ebikon
Switzerland
Telephone +41 41 445 30 60

www.schindler.com
corporate.citizenship@schindler.com

Schindler, S.A.
Oficinas Centrales
Avda. Europa, 22
Parque Empresarial "La Moraleja"
28108 Alcobendas - Madrid

Tel.: 916 576 000

www.schindler.es



"NQONQ@SD BSHYDMRGHO V DARHSD

