



Informe de Sostenibilidad Schindler Iberia 2019

We Elevate





Schindler transporta personas a su destino: en el trabajo o en casa, en aeropuertos, hoteles u hospitales; alrededor de megaciudades o rascacielos; en cualquier parte del mundo.

Hoy, más personas viven en centros urbanos que en áreas rurales. Las ciudades y las estructuras se están volviendo más altas, más densas y más agitadas. Estas nuevas dimensiones exigen nuevas capacidades de transporte. Al mismo tiempo, la tecnología y la sociedad se están fusionando, creando la necesidad de una movilidad urbana más eficiente, más inteligente y más sostenible.

En Schindler, creemos que esto requiere una combinación de tecnología y responsabilidad, eficiencia y conciencia, y un enfoque en el presente y mirando al futuro. ¿Qué pasos estamos tomando? En 2018, lanzamos la estrategia de sostenibilidad “Elevamos nuestro mundo”. Basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre el cambio climático, nuestra estrategia

comprende seis prioridades claramente definidas relacionadas con el medio ambiente, la sociedad y los negocios. Establece objetivos ambiciosos para 2022 que se describen en detalle en este informe. Hemos seleccionado estos objetivos porque tienen sentido para nuestro negocio. En pleno crecimiento, estamos más comprometidos que nunca. Ya hemos progresado en áreas como la eficiencia energética y la formación profesional, y estamos orgullosos de estos esfuerzos. Sin embargo, todavía tenemos camino por recorrer en otras áreas. La diversidad de la fuerza laboral es un ejemplo.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad forma parte de nuestro deber de actuar en el mejor beneficio de la empresa y sus grupos de interés. Al operar de manera sostenible podemos alinear el éxito de nuestro negocio con la responsabilidad social y un enfoque prospectivo. Se necesita más valor para pensar y actuar a largo plazo, que para centrarse en resultados a corto plazo. Este coraje ha sido parte de la cultura de Schindler desde la

fundación de la compañía en 1874, y seguirá siendo parte de nuestra fuerza en el futuro.

La sostenibilidad no se puede lograr en un solo paso. En Schindler, creemos que la sostenibilidad es una mentalidad. Se trata de la forma en que actuamos y asumimos nuestra responsabilidad: hacia los accionistas, la empresa y sus empleados. La sostenibilidad es nuestro compromiso con la sociedad, nuestro planeta y las generaciones futuras.

Madrid, 9 de junio de 2020

José Manuel Nieto
CEO Schindler Iberia



Índice

1.	Quiénes somos	5
2.	Prioridades estratégicas	10
3.	Gestión de personas.....	25
4.	Sostenibilidad ambiental	35
5.	Responsabilidad con la sociedad	42
6.	Hechos relevantes.....	48

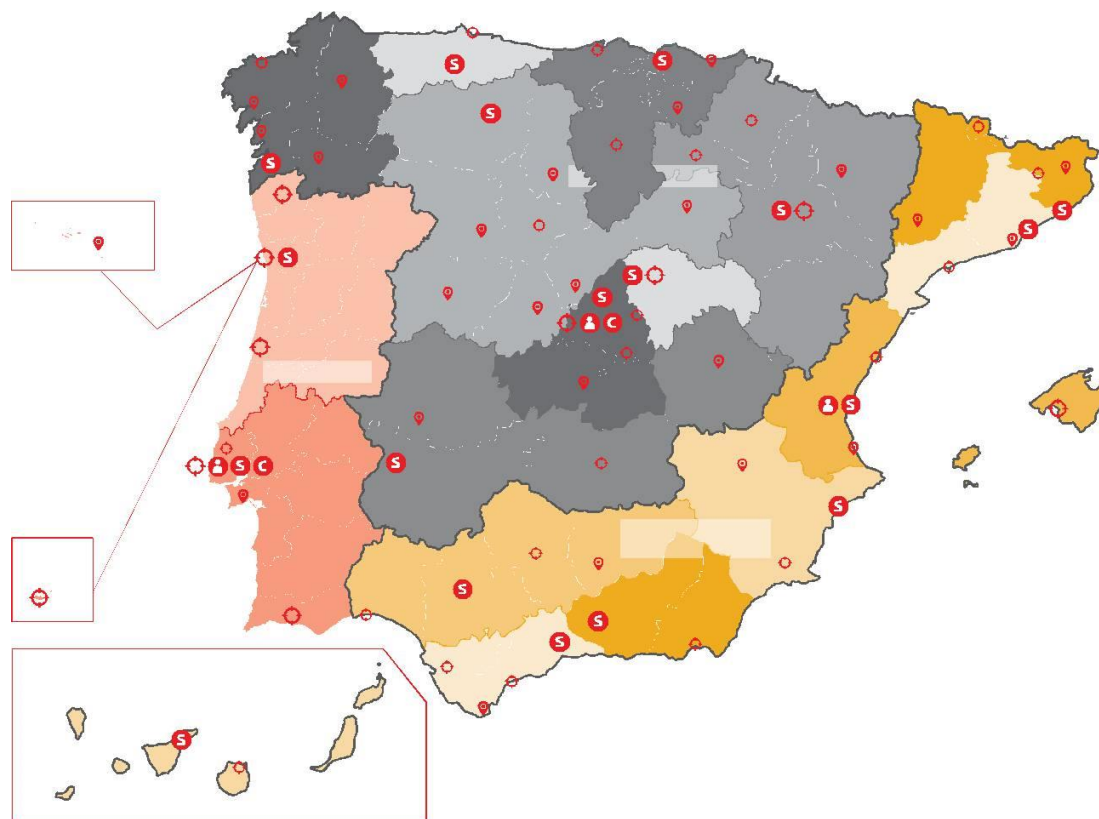
1 Quiénes somos

Comportamiento responsable y ético: políticas, códigos y normas internas

Schindler Iberia pertenece al Grupo Schindler, fundado en Suiza en 1874. Es uno de los líderes mundiales en el sector de ascensores, escaleras mecánicas y otros servicios relacionados con el transporte vertical. Las soluciones de movilidad urbana de Schindler transportan diariamente a mil millones de personas en todo el mundo. La presencia de Schindler en España 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 Iberia un gran parque de ascensores y escaleras mecánicas, con una plantilla de más de 2.700 personas, de las cuales, aproximadamente, 1.600 están asignadas al área de montaje y mantenimiento





Hoy, Schindler Iberia está presente en todo el territorio peninsular mediante una organización descentralizada compuesta por 4 Direcciones de Operaciones, 20 Sucursales, 31 Delegaciones y varios Puntos de Asistencia.

El compromiso de Schindler Iberia con la excelencia y con sus grupos de interés es una constante a lo largo de su historia, haciendo suyos la misión, visión y valores corporativos, aprobados por la junta directiva y aceptados por el Comité de Dirección Iberia, tal y como se refleja en los hitos logrados en los últimos años.

Nuestra Misión

Crear nuevos sistemas y soluciones para que los edificios y ciudades del mundo resulten más seguros, más eficientes, más sostenibles y más cómodos cada día, y ser Tu Primera Opción.

Nuestra Visión

Liderazgo a través del servicio al Cliente. Nuestra visión en Schindler consiste en alcanzar el liderazgo en el mercado proporcionando un valor excepcional a nuestros clientes. A parte de productos competitivos, debemos proporcionarles tanto servicios como una atención al cliente de primera.

Para ello, nuestros procesos de negocio han de ser diseñados para servir a nuestros clientes mostrando interés y evitando cualquier problema.

Nuestros Valores

Nuestros valores fundamentales son las piedras angulares de nuestro negocio, y son absolutas y no negociables. Todo el mundo en Schindler debe tener un compromiso permanente con estos valores, y debe contribuir a mejorar el cumplimiento de ellos todos los días.

“Schindler Tu Primera Opción”

“Liderazgo a través
del servicio al cliente”

«En Schindler, creemos que la sostenibilidad tiene que ver con nuestra forma de actuar y asumir nuestra responsabilidad frente a los accionistas, la empresa y sus trabajadores. La sostenibilidad es nuestro compromiso con la sociedad, con el planeta y con las generaciones futuras».

Silvio Napoli, Chairman of the Board of Director

Seguridad

La seguridad de cada uno de nuestros clientes y empleados es primordial.

Crear valor para el Cliente

Como compañía de servicios, el cliente y el suministro de todos los productos y servicios debe ser como base una fuerte orientación al cliente.

Compromiso con el desarrollo de las personas

Solo las personas adecuadas pueden crear valor añadido para nuestros clientes. Desarrollamos las habilidades de nuestros empleados para que trabajen de forma eficaz, entendiendo las necesidades de los clientes y cómo conseguir que obtenga el máximo valor de nuestros productos y servicios.

Schindler se esfuerza por ser el empleador preferido dentro de la industria de ascensores y de todos los países donde hace negocios. Apoya la diversidad y la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y desarrollando a nuestro personal.

Liderazgo visible

Schindler capacita a su personal a todos los niveles para la toma de decisiones y el desarrollo de las habilidades necesarias para ser líderes que puedan dar forma al rumbo de la compañía.

Integridad

Todos nuestros empleados, independientemente de su puesto, función o ubicación, se adhieren al Código de Conducta de Schindler.



La actividad de Schindler se alinea entorno a cinco metas:





El respeto a los derechos humanos es parte fundamental de los valores de Schindler Iberia y requisito mínimo de actuación para el desarrollo de su actividad empresarial. En este sentido, Schindler fundamenta el desarrollo de su trabajo en los principios básicos de su Política de Calidad y en su Código de Conducta.

Alineado con uno de los valores de la Organización: Integridad y Confianza, Schindler Group definió en el año 1997 el Código de Conducta de la organización que marca las normas básicas para asegurar la honestidad en los negocios. En Schindler Iberia cumplimos y aplicamos el mismo asegurando de este modo los más altos estándares de conducta, tanto profesional como personal, de los empleados de

a toda la organización para asegurar que no hay desviaciones. En el caso de que se detecten infracciones se abren investigaciones y existe un procedimiento sancionador.

Partiendo de los valores y principios éticos de Schindler, la organización ha desarrollado una serie de políticas y procedimientos sobre ámbitos concretos entre los que destacan:

- Política de Calidad.
- Política de Gestión de Riesgos es el marco para garantizar que se siguen los mismos procedimientos en todo el Grupo con respecto a las cuestiones de seguridad.
- Política de Sostenibilidad Corporativa.
- Política Ambiental.
- Política de compensación corporativa.
- Política para Proveedores de Schindler.

Política de Calidad



Política Ambiental



Código de conducta

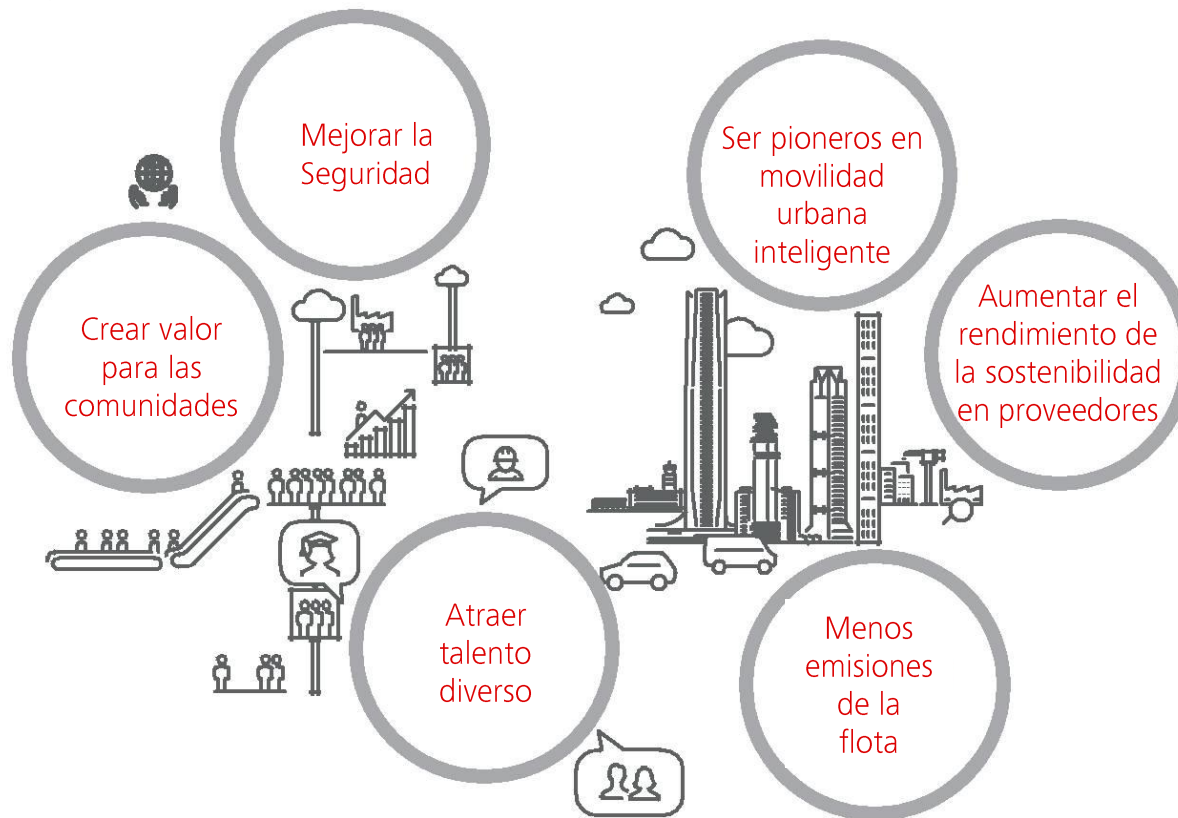


2 Prioridades Estratégicas de Sostenibilidad

Schindler se esfuerza por minimizar el uso de los recursos naturales, invierte en sus personas y, en última instancia, hace una contribución positiva a la sociedad.

Queremos crear valor para las personas y mejorar continuamente la calidad de

vida en las ciudades. Para lograr estos objetivos, nuestra estrategia de sostenibilidad se centra en seis prioridades para generar el mayor impacto posible



La estrategia de sostenibilidad de Schindler contribuye en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, establecidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, con la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad. Los ODS están interconectados y no pueden separarse por completo.

Schindler ha establecido como prioritarios, por tener un papel especialmente activo:



• ODS 4 Educación de Calidad



• ODS 5 Igualdad de Género



• ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico



• ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles



• ODS 12 Producción y consumo Responsable



• ODS 13 Acción por el Clima.



Mejorar la Seguridad



Definiendo la forma en la que trabajamos

La Seguridad es uno de nuestros valores. No comprometemos la seguridad y la salud de quienes utilizan nuestros productos y trabajan para nuestro negocio. Creemos que todas las lesiones, enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo son prevenibles, y nos esforzamos por alcanzar los más altos estándares de desempeño en seguridad y salud.

Compromiso y principios

Nuestra cultura de seguridad se basa en la prevención, el conocimiento de los peligros, la mejora continua y el cumplimiento de procedimientos cuidadosamente desarrollados. La seguridad y confort del usuario final es la principal preocupación de Schindler, que comienza en el proceso de investigación y desarrollo, continua en el diseño, la fabricación, la instalación y el mantenimiento y finaliza el reciclado de nuestros productos.

Seguridad de producto

A nivel mundial, movemos a más de un millón de personas cada día. Ofrecer productos y servicios seguros y confiables es un elemento esencial de nuestra forma de trabajar.

Seguridad de nuestras personas

Al final de cada día, queremos que nuestros empleados vuelvan a casa sanos. Trabajamos duro para continuar mejorando la seguridad en Schindler.

Algunas de las principales iniciativas desarrolladas en el eje Mejorar la Seguridad son:

- “Not one more” dentro de una de las mejores prácticas en seguridad ‘Campaña de compromiso y apreciación de los empleados’

- World Wide Safety Convention (WWSC) 2019. En mayo de 2019, celebramos nuestra sexta Convención de seguridad mundial, con la participación de gerentes de seguridad de toda la organización
- Safety Leadership 2.0, para aumentar el enfoque en la seguridad que influye en los comportamientos
- Seguridad Realidad Virtual / SVR. Conocer las reglas no siempre es suficiente, experimentar el POR QUÉ hace que el aprendizaje se mantenga. Este es el primer enfoque de entrenamiento de realidad virtual a nivel mundial en Schindler y al crear experiencias de la vida real es una nueva forma de participar
- SafetyAsOne: INEX & SLIM Method. Construyendo para hoy y mañana: métodos de nuevas instalaciones. Conocer el método para encontrar el cumplimiento para hacer frente a los riesgos.

Atraer talento diverso



Comités de Diversidad de Schindler

Schindler cuenta con más de 1.000 oficinas alrededor del mundo y emplea a personas de diferentes nacionalidades y etnias. Creando una cultura en la que nuestros empleados se sienten respetados y valorados por sus diferentes habilidades e ideas, podemos servir mejor a nuestros clientes y lograr nuestros objetivos. Aseguramos un ambiente de trabajo libre de discriminación. Se ha establecido un Comité de Diversidad en todas las regiones geográficas que se reúne regularmente para evaluar el progreso de Schindler en la promoción de una cultura empresarial inclusiva.

Programa de Liderazgo Femenino

El programa de Liderazgo Femenino promueve activamente el desarrollo de mujeres líderes dentro de Schindler y tiene como objetivo aumentar el número de mujeres en puestos directivos. Durante el programa, las participantes trabajan con sus managers y su coach ejecutivo de la alta Dirección de Schindler para construir y trabajar sus objetivos de desarrollo individual.

El programa tiene como objetivo construir un perfil de liderazgo más inclusivo y es uno de los pilares de la agenda de diversidad del Grupo. Con una duración de 11 meses está diseñado para desarrollar modelos de roles femeninos y, en última instancia, aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo.

Hasta ahora, el Programa de Liderazgo Femenino se ha iniciado en Europa, Norte América, Latinoamérica y partes del sudeste asiático y en Iberia han tenido lugar tanto en Madrid, Zaragoza como Lisboa a su vez en colaboración con la Escuela de Organización industrial. El programa va a continuar extendiéndose y se implementará progresivamente en todo el mundo. En 2018, teníamos un 19% de mujeres en nuestra cartera de liderazgo y queremos en 2022 aumentar la proporción de mujeres al 25% proporcionando un ambiente de trabajo donde nuestros empleados encuentren el equilibrio adecuado entre sus compromisos profesionales e intereses

personales. Como empresa global, abordamos la diversidad en todas sus formas. La diversidad de género ha sido identificada como un objetivo inmediato y tenemos la intención de ampliar el alcance de nuestras iniciativas.

Convertirse en el empleador más diverso e inclusivo

Schindler quiere mejorar continuamente la diversidad y la inclusión con acciones concretas destinadas a proporcionar a los empleados un entorno de trabajo donde puedan ser ellos mismos, independientemente de la orientación sexual.

Educación y formación continua

Más que cualquier otro factor, el conocimiento, las habilidades, las competencias y la dedicación de nuestras personas desempeñarán un papel decisivo en el éxito del Grupo. Ofrecemos oportunidades de desarrollo en todas las áreas de nuestro negocio para mejorar

continuamente las habilidades de nuestros empleados y fortalecer su motivación. El SMRPP (Schindler's Management Resource Planning Program) está diseñado para proporcionar oportunidades de desarrollo adecuadas para las personas dentro de nuestra empresa.

Un programa de certificación de Grupo dirigida a técnicos de instalación y servicio capacita regularmente a nuestras personas. En 2018 y 2019 los técnicos de servicio de Schindler recibieron capacitación técnica y de seguridad muy por encima del objetivo de cinco días. Se ofrecen capacitaciones en más de 30 idiomas para garantizar los mejores resultados.

Programa de Desarrollo Profesional de Schindler
Nuestro Programa de Desarrollo Profesional de Schindler (SCDP) está diseñado para garantizar que tengamos una cartera de empleados con potencial para asumir un papel de liderazgo dentro de la empresa. El Schindler SCDP es un programa de capacitación en gestión en el trabajo de seis años que brinda a los jóvenes profesionales la oportunidad de ascender a los primeros puestos, con perspectivas internacionales y orientación profesional.

Además, en 2016 se creó el departamento de Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional. Su función es identificar talentos, hacerlos visibles para la alta gerencia y garantizar que su desarrollo futuro se planifique cuidadosamente.

Nuestro éxito depende de nuestras personas

Más que ningún otro factor, las habilidades, la experiencia y la profesionalidad de nuestros empleados es lo que determina el éxito de Schindler. Tratamos a todos nuestros empleados con respeto y les ofrecemos un entorno de trabajo estimulante en el que pueden prosperar.

Para alcanzar estos objetivos, Schindler definió una estrategia global de personas que brinda a los responsables y profesionales de recursos humanos una guía clara en áreas como la seguridad y la salud de los empleados, el desarrollo de las personas, el empleo y la motivación, el equilibrio entre la vida laboral y la remuneración.

Reconocido por Top Employer

Tres empresas de Schindler han ganado premios de mejores empleadores por sus iniciativas de gestión de empleados. Schindler España ha obtenido el sello de certificación Top Employer por duodécimo año consecutivo y acredita que Schindler alcanza los estándares más altos de excelencia en las condiciones que ofrecen a sus empleados, que apoya y fomenta el talento en todos los niveles de la empresa. De esta manera, Schindler se posiciona como líder en el mundo de los Recursos Humanos, esforzándonos por mejorar las prácticas hacia nuestros empleados y evolucionando constantemente.



Ser pioneros en la movilidad urbana



Schindler mueve personas y mercancías, conectando sistemas de transporte vertical y horizontal y configurando paisajes urbanos, tanto ahora **como en el futuro. Somos pioneros en la movilidad inteligente con nuestras ideas y soluciones, manteniendo un mundo urbano en constante crecimiento fácilmente accesible y haciendo que cada viaje sea seguro y eficiente.**

Dibujando el skyline

Los ascensores y las escaleras mecánicas hacen que los edificios altos sean habitables y que los grandes proyectos de infraestructura sean accesibles.

El transporte vertical ha permitido que los rascacielos con estructura de acero den una nueva forma a las ciudades y permite la rápida expansión de nuevas áreas urbanas dinámicas. El aumento de la urbanización no solo empujará los límites horizontales de las ciudades existentes, sino también sus límites verticales, remodelando tanto sus horizontes como sus redes de transporte público con el poder capacitador de ascensores y escaleras mecánicas.

Países como China, India, Indonesia y Brasil continúan moviéndose en dirección vertical. Solo China construye más de 70 rascacielos cada año. Esta tendencia a largo plazo aumenta la densidad del elevador y respalda una de elevadores y escaleras mecánicas más avanzados. Esta nueva forma de vida solo será posible con soluciones de movilidad inteligente. Schindler tiene la experiencia y la selección de productos para hacer que todo tipo de instalaciones que se encuentran en las ciudades, y en otros lugares, sean accesibles de forma fácil y segura.

Movemos a más de 1000 millones de personas al día

Los ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles diseñados por tecnología suiza Schindler, mantienen el mundo urbano en movimiento, de forma segura, cómoda y eficiente las 24 horas del día, 7 días a la semana en todo el mundo.

Con más de 10000 millones de personas trasladadas cada día, Schindler está decidido a proporcionar un servicio al cliente confiable y soluciones de movilidad de alta calidad que garanticen viajes seguros y eficientes para el público, así como equipos rentables y de rendimiento superior para propietarios y operadores de edificios. La oferta de Schindler abarca desde soluciones de bajo presupuesto para hogares de baja altura hasta sofisticados conceptos de acceso y gestión de transporte para edificios multifuncionales.



Schindler Ahead

Schindler Ahead – connecting people



Imagina una plataforma donde todas las partes están conectadas y la información necesaria se comparte en tiempo real. Schindler Ahead es la nueva solución digital para ascensores y escaleras mecánicas, que permite una amplia gama de nuevos productos y servicios digitales. Ya sea que posea, administre o use un ascensor o una escalera mecánica, se beneficiará de un mayor tiempo de actividad, información detallada y una mayor comodidad. Schindler Ahead es el primer sistema de mantenimiento, servicios de emergencia y de información de circuito cerrado totalmente digital del mundo.



ANÁLISIS Y SERVICIOS
ESPECIALIZADOS



SERVICIOS DE
EMERGENCIA Y
MONITORIZACIÓN



COMUNICACIÓN ACTIVA



PREPARADOS PARA EL
FUTURO

Ahead ofrece soluciones sofisticadas para facilitar la planificación, revolucionar el mantenimiento y la gestión, y mejorar las experiencias de los usuarios, con el objetivo de seguir transformando y dando forma a la movilidad ascendente tal como la conocemos.

Con la Introducción de Schindler Ahead, la fiabilidad, disponibilidad y seguridad de los equipos se verá significativamente mejorada y la experiencia del usuario será completamente nueva y de un nivel superior.

Schindler continuará impulsando la movilidad urbana inteligente y para 2022 más de 500 millones de personas por día viajarán en nuestros ascensores y escaleras mecánicas conectados digitalmente.

Entre sus principales ventajas se encuentran: la monitorización y análisis de datos permanente, la mejora de la proactividad del servicio y la posibilidad de realizar chequeos remotos.



Tecnología PORT



Tecnología Schindler PORT La excelencia en la gestión del tráfico

La gestión del tráfico, basada en la tecnología PORT, es un nuevo servicio desarrollado por Schindler que ofrece mejoras fundamentales en el diseño y la gestión de edificios. Al planificar el trayecto de cada ocupante dentro de un edificio y proporcionarle los medios para llegar a su destino de forma rápida y sencilla, la gestión de tráfico optimiza el funcionamiento de todo el edificio mediante un acceso, guía, transporte y seguridad integrados. El resultado es un espacio más rentable, con menor consumo energético y una mayor seguridad. Al adquirir la tecnología PORT para su sistema de ascensores, dará el paso más importante hacia la gestión del tráfico de su edificio.





Tecnología para movilidad limpia

Schindler utiliza tecnologías inteligentes para permitir que cada ascensor funcione de manera eficiente. Nuestros productos utilizan unidades de regeneración de energía, controles de activación del modo de espera, iluminación LED, así como sistemas avanzados de gestión de tránsito para reducir el impacto ambiental durante su vida útil. Nuestras principales líneas de productos para ascensores han obtenido calificaciones de eficiencia energética líderes en la industria de organismos de certificación independientes.

La declaración medioambiental del producto (EPD) de Schindler proporciona información contrastada sobre el impacto medioambiental de un producto.

La declaración se basa en una ACV completa 14025. Sigue las directrices de la normativa ISO

Las escaleras mecánicas de Schindler emplean tecnología de velocidad ajustable y conducción ligera y son hasta un tercio más eficientes energéticamente que los modelos anteriores. Con nuestra oferta de productos y servicios, ayudamos a promover el cumplimiento de los estándares de construcción ecológica al mejorar la huella ambiental de los edificios emblemáticos, lo que les permite obtener certificaciones globalmente aceptadas como LEED y BREEAM u otras certificaciones del país como Qsostenible y VERDE.

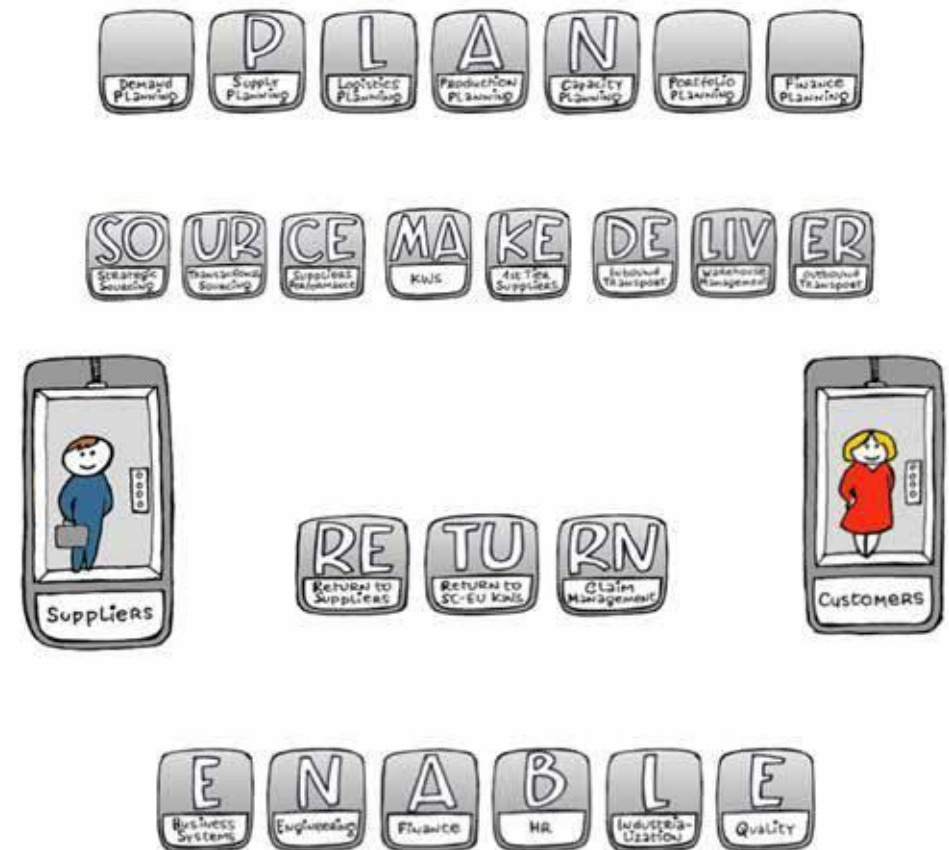
Los ascensores y las escaleras mecánicas permanecen en funcionamiento durante varias décadas y trabajamos continuamente para aumentar sus capacidades de ahorro de energía mediante la modernización. Schindler ayuda a hacer competitivos los edificios y equipos antiguos y aumenta la seguridad Y la comodidad de los pasajeros. Además, todos los modelos Schindler están contruidos con componentes que son al menos 80% reciclables, sin materiales peligrosos para mantener el impacto ambiental de nuestro producto al mínimo.

La estrategia del SIS es la iniciativa más relevante desarrollada en el eje **Ser pioneros en la movilidad urbana**. Para ser un socio confiable para el negocio y capacitar a la fuerza laboral de Schindler con servicios de TI globales ágiles, sostenibles y centrados en el cliente, SIS ha definido la siguiente estrategia que se realizará en un plan de acción de 5 años.

Aumentar el desempeño sostenible de los proveedores



Muchas ideas – una ambición Schindler se compromete a mejorar el rendimiento del proveedor, la competitividad, la rentabilidad, el comportamiento ético y la conciencia ambiental, al tiempo que mantiene altos estándares de seguridad y calidad. Ampliamos nuestros criterios de evaluación a una gama más amplia de aspectos de sostenibilidad y fortalecemos aún más nuestro enfoque basado en el riesgo. Además, Schindler transmite a sus proveedores su preocupación por el medio ambiente a través de la difusión de su guía de buenas prácticas ambientales. Cadena de suministro global Schindler cuenta con una red de miles de proveedores para materiales y servicios de producción en todo el mundo. Evaluamos el desempeño de los proveedores de suministro clave en áreas tales como el cumplimiento de la Política de proveedores de Schindler, los sistemas de calidad, las prácticas de gestión ambiental y las certificaciones. Nuestra red de equipos de categoría y país trabaja en estrecha colaboración con nuestros proveedores para lograr los mejores resultados posibles



Sistema de evaluación de proveedores

Para mejorar el rendimiento de los proveedores a nivel mundial, desarrollamos un proceso de evaluación por etapas centrado en la calidad, el medio ambiente, el trabajo, los derechos humanos y los riesgos comerciales. Después de una evaluación inicial de posibles proveedores, clasificamos a nuevos proveedores y nuevas plantas de proveedores existentes.

Además, actualizamos frecuentemente las evaluaciones de proveedores ya existentes. Schindler valora a los proveedores con sistemas certificados de gestión de seguridad, calidad y medio ambiente como ISO 45001, 9001, 14001. Finalmente, nuestro proceso de industrialización lleva a nuestros proveedores a cumplir con los nuevos y exigentes requisitos.

Los sistemas de calificación externos especializados nos ayudan a evaluar el desempeño de la cadena de suministro y establecer objetivos. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores y socios comerciales para mejorar constantemente la eficiencia.

Por otro lado, Schindler evalúa de forma periódica el impacto ambiental de sus proveedores mediante el análisis del ciclo de vida de los centros de producción que abastecen de materias primas, por ejemplo, acero.

Nuestra ambición para el futuro

En una primera etapa, estamos mejorando la transparencia en nuestra cadena de suministro global al aumentar la cooperación entre nuestras funciones de compra e industrialización a nivel mundial, regional y local. Reconocemos a proveedores con altos estándares, apoyamos sus iniciativas para mejorar aún más y trabajamos con ellos para desarrollar planes de mejora a largo plazo. Esto nos permite reducir los riesgos comerciales, así como aumentar la reputación de nuestros proveedores.

En 2022, tendremos evaluaciones de sostenibilidad independientes para nuestros proveedores de componentes, lo que reflejará al menos el 75% de nuestras compras.

Política de proveedores como parte integral de los contratos

Se espera que nuestros proveedores externos mantengan los más altos estándares de conducta profesional e integridad en sus actividades comerciales. Deben cumplir con nuestra Política de proveedores, que se basa en los valores establecidos en nuestro Código de conducta. El incumplimiento de estos requisitos podría dar lugar a sanciones y, en última instancia, a la terminación del contrato de suministro.

En Schindler, hemos elaborado criterios de compra para hacer negocios con nuestros proveedores que se aplican a nivel mundial a través de normas organizativas obligatorias para garantizar el cumplimiento en cada una de nuestras oficinas en todo el mundo.

Añadiendo valor a la cadena de suministro

Schindler tiene como objetivo proporcionar valor a los proveedores, construyendo relaciones mutuamente beneficiosas a largo plazo y aumentando el rendimiento de sostenibilidad de toda la cadena de suministro.

Menos emisiones de la flota de vehículos



Contamos con una flota global de vehículos para instalar y mantener eficazmente nuestros productos.

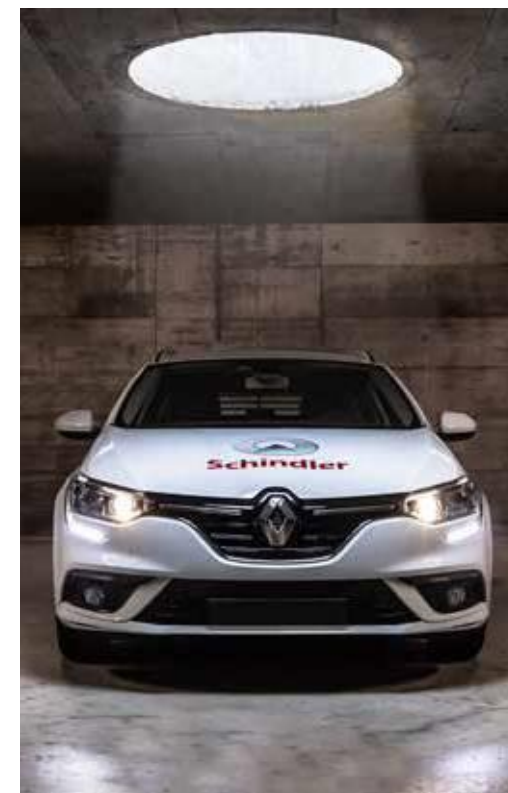
Nuestro compromiso de reducir las emisiones de la flota está estipulado en nuestra Política Global de la Flota. Operamos a nivel mundial en diversos mercados que ofrecen diferentes opciones de transporte a disposición de los técnicos. En algunos mercados nuestros técnicos se benefician de la infraestructura de transporte público local para llegar a sus clientes, mientras que en otros mercados una red cada vez mayor de estaciones de carga eléctrica apoya el uso de la tecnología de vehículos eléctricos e híbridos.

En 2018, relanzamos nuestro programa de optimización de flotas con un enfoque mejorado en la reducción de la huella de carbono, perspectiva del ciclo de vida y conceptos de servicio innovadores. Por lo tanto, nuestras principales filiales definen un plan estratégico de flota que favorece

las condiciones locales. De esta manera optimizamos nuestras flotas y tomamos en consideración desarrollos legales y restricciones tales como la prohibición de vehículos en los centros urbanos densos. Los planes estratégicos se consolidan para garantizar la coherencia global con nuestros objetivos y aprovechar las mejores prácticas.

Aparte de estos planes, lanzamos un proyecto centrado específicamente en soluciones alternativas de transporte. El equipo del proyecto tiene la tarea de pensar fuera de la caja al considerar alternativas a la propiedad de vehículos y la forma en que movemos a nuestra gente y materiales. En 2019, el equipo presentó medidas de implantación concretas al Comité Ejecutivo del Grupo para abordar durante 2020.

Sin embargo, nuestro objetivo es claro. Para 2022, queremos reducir nuestras emisiones de CO₂ de la flota de vehículos en relación con nuestros ingresos en un 25% en comparación con los niveles de 2017.



Crear valor en las comunidades



Como ciudadano mundial responsable, Schindler impulsa actividades que crearán valor a largo plazo en las comunidades. Tenemos una larga historia de colaboración con organismos gubernamentales e instituciones educativas para ofrecer programas de formación profesional a los jóvenes. Animamos a nuestros empleados a ser miembros activos de sus comunidades a través del voluntariado.

Educación y formación profesional

Los Programas de educación y formación profesional han existido en Schindler durante muchos años, sirviendo al doble propósito de proporcionar a los jóvenes una educación de calidad, garantizando al mismo tiempo el desarrollo de las habilidades y los

conocimientos necesarios para que Schindler siga creciendo. Hoy en día, Schindler dirige más de 40 programas de educación y formación profesional a nivel mundial, con la participación de más de 2.000 estudiantes.

Dado que el desempleo juvenil es un desafío mundial, los aprendizajes ayudan a los jóvenes a obtener certificaciones profesionales en las profesiones técnicas y comerciales exigidas.

Voluntariado

Creemos que el crecimiento personal no se limita al lugar de trabajo y animamos a los empleados de Schindler a ser voluntarios. Al utilizar su tiempo y habilidades para beneficiar a otros, los empleados de Schindler obtienen una

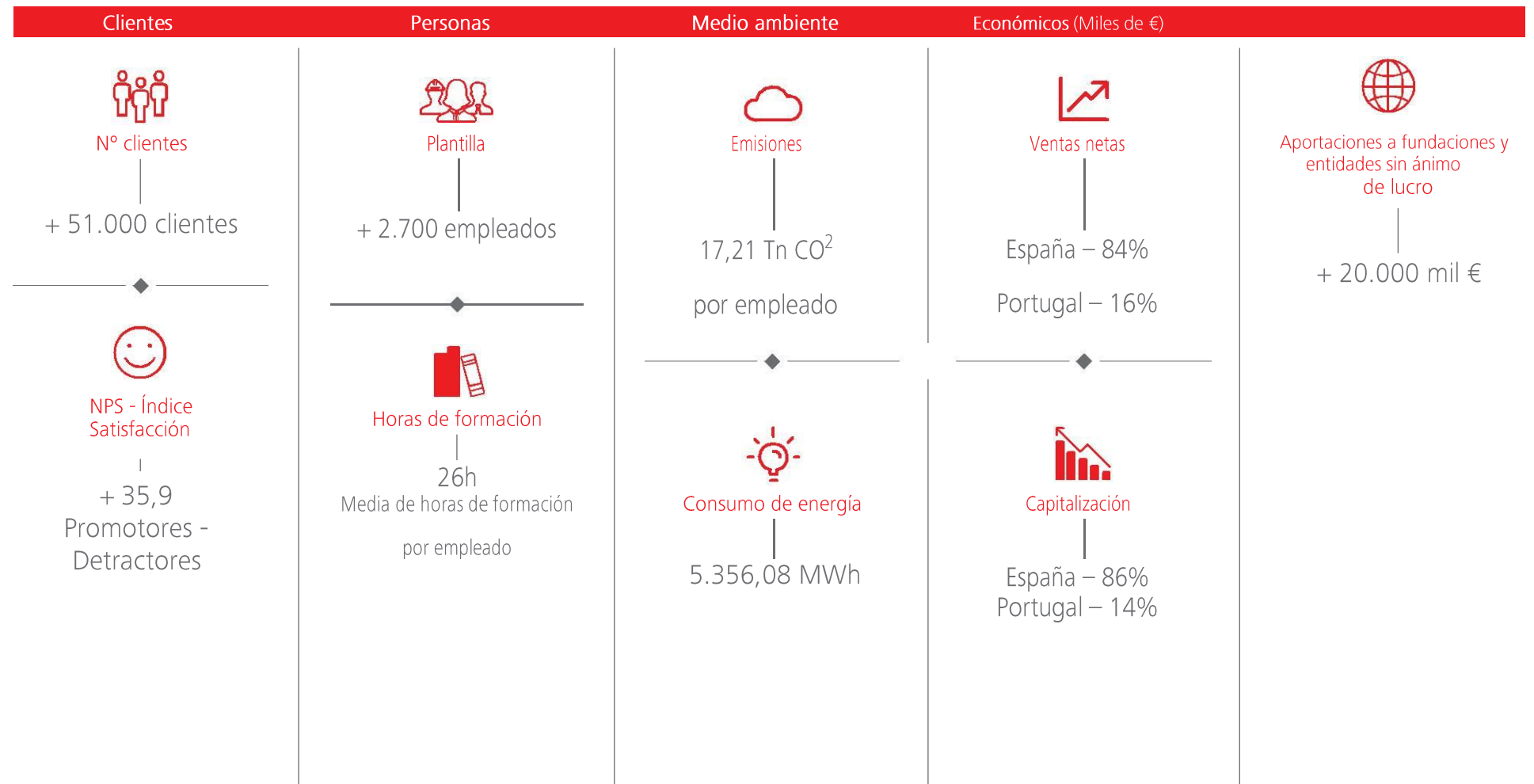
mayor comprensión de las comunidades locales, que enriquecen sus vidas tanto a nivel personal como profesional.

En 2019, los empleados de todos los niveles de la empresa participaron en el desarrollo de la comunidad, desde iniciativas individuales organizadas a eventos de equipo y asociaciones a nivel nacional. Entre las iniciativas desarrolladas se encuentran:

- Compartir habilidades técnicas
- Servicios a organizaciones sociales.
- Eventos y desarrollo del equipo.
- Dar tiempo a las comunidades.
- Recolectar bienes para los necesitados.
- Participación en eventos deportivos



Principales magnitudes





Quiénes somos | Informe Sostenibilidad Schindler Iberia 201

3 Gestión de personas

Principios de gestión

Schindler Iberia cuenta con más de 2.700 trabajadores en España y Portugal. La gestión de las personas es por tanto un aspecto clave para la organización. Dicha gestión toma como referencia entre otras, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT, las Directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. respuestas locales y globales para los empleados, con el fin de lograr entornos laborales estables, homogéneos y de calidad.

Líneas principales Estrategia RR. HH.

En el año 2013 Schindler firmó su adhesión al Pacto Global promovido desde la Organización de Naciones Unidas, en el cual se hace un llamamiento a que las

organizaciones se alineen voluntariamente con los diez principios aceptados universalmente. Anualmente, confirma su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, basados en el respeto de los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Schindler, está presente en más de 100 países con realidades diversas y ello demanda

La integridad, la confianza y el desarrollo de las personas están entre los valores fundamentales de Schindler, así como la seguridad, la calidad y la creación de valor para el cliente.

Como empresa líder del sector de la movilidad urbana, Schindler busca personas que generen un valor excepcional para sus clientes comprometiéndose a ofrecer a los empleados: 1. Estabilidad laboral 2. Formación continua 3. Remuneración muy competitiva.

El éxito de Schindler depende esencialmente de la profesionalidad de su personal, por ello nuestro objetivo es seleccionar, retener y

desarrollar a los mejores Los tres aspectos fundamentales para Schindler sobre los que pivota la gestión de personas son:

- 1.- El desarrollo del talento
- 2.- la salud y seguridad laboral y
- 3.- la igualdad y diversidad.

Por ello el área de RR. HH. tiene desplegada su propia estrategia. Para lograrlos Schindler dispone de diferentes mecanismos y planes, todos ellos englobados en su estrategia de RR. HH. La estrategia de Recursos Humanos marca los pasos para poder alcanzar los objetivos definidos y que permitan el crecimiento y aumentar la competitividad de la organización. Todo ello a través de los valores de Schindler Iberia.

Schindler promueve la estabilidad laboral fomentando a través del fomento de los contratos permanentes que hacen que sus personas se sientan parte del proyecto de la organización.

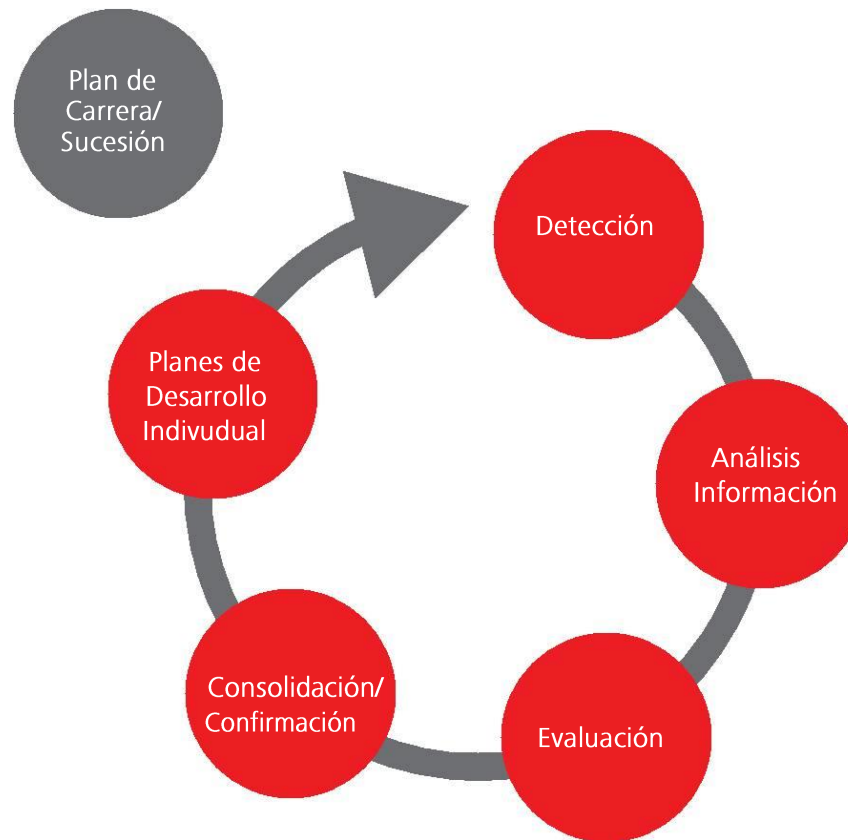
Las relaciones laborales de todos los empleados de Schindler en Iberia están reguladas por convenios colectivos, sean

sectoriales o propios. Además, Schindler, S.A. tiene suscrito de manera complementaria un Convenio Colectivo firmado con su Comité Intercentros con vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, actualmente en situación de ultractividad En todos los ámbitos territoriales existen foros de interacción (información, consulta, participación y negociación) entre empresa y representantes legales de los trabajadores, existiendo representantes en comisiones y reuniones que abordan temas específicos como la seguridad y salud, la igualdad, la formación u otros asuntos propios de esas relaciones laborales

Desarrollo del talento

El compromiso de Schindler de ser percibido como un socio apreciado por sus clientes solo puede lograrse con empleados comprometidos, cualificados y con talento. Formamos a nuestros empleados para que entiendan adecuadamente las necesidades de nuestros clientes y ofrezcan las mejores soluciones personalizadas a partir de nuestra innovadora cartera de productos y servicios. Nuestro programa de formación se ve reforzado con la existencia de centros de formación que cubren tanto la formación teórica como la práctica.

La Dirección de Recursos Humanos, consciente de la importancia de adaptar eficientemente su Capital Humano a los requerimientos derivados de un entorno empresarial cada vez más cambiante, exigente y competitivo, entiende que el



verdadero elemento diferenciador y generador de éxito empresarial, tanto ahora como en el futuro, se centra en la calidad y aportación de los profesionales que configuran su organización.

El crecimiento de negocio y el liderazgo a través del servicio, dos de nuestros principales objetivos, dependerán en gran medida del nivel de desarrollo de nuestros colaboradores de Schindler Iberia. El Programa de Desarrollo Schindler, denominado Eléva-te responde a las necesidades detectadas por nuestros colaboradores, y tiene como objetivos fundamentales:

- Proporcionar el más alto nivel de desarrollo profesional y formativo a los empleados.
- Detectar los talentos existentes en la Organización.

Por eso, invertimos en el desarrollo de nuestras personas, y lo hacemos evaluando sus competencias y detectando las necesidades e inquietudes profesionales.

A partir de aquí, elaboramos unos Planes de Acción que cubran esas necesidades y faciliten la formación. Gracias a ese desarrollo lograremos una mejora de las actitudes y El desarrollo del personal se estudia dentro del marco más amplio de la Planificación de Recursos Humanos, el cual tiene como fin anticiparse a las necesidades futuras en términos de recursos humanos a nivel local y global, así como también a los intereses profesionales individuales. Se han implementado los módulos de Sucesión y Calibration que permite gestionar digitalmente los planes de sucesión de las posiciones clave y permite hacer una valoración comparada de cumplimiento de objetivos / alineamiento con los valores y potencial del empleado para asumir nuevas responsabilidades

De esta forma, podremos seguir avanzando en nuestro empeño por alcanzar la máxima eficacia en el desarrollo de nuestro trabajo, por ser una empresa altamente competitiva y por dar un cumplimiento efectivo a nuestra misión.

Como novedad, en el marco del Programa de Campeones en Calidad de Schindler, todos los empleados del Schindler deben desarrollar el curso «El camino a la calidad» y redactar una declaración de calidad personal («Me aseguro de que...»). Este curso tiene por objetivo implementar las medidas y la formación necesarias para construir una sólida cultura de la calidad. Todos los trabajadores tienen objetivos de calidad en su evaluación de desempeño anual.

HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE FORTALEZAS

- Cuestionario Nivel de Competencias.
- Evaluación Anual de Desarrollo entre trabajador y responsable.
- Entrevistas focalizadas realizadas por el departamento de desarrollo.
- Información del Superior Directo.



- Formación en el puesto de trabajo.
- Formación en aulas.
- E-learning.
- Rotación horizontal/vetical de puestos.
- Gestión de rendimiento.
- Asignación de tareas a nivel internacional.
- Coaching.
- Asignación a proyectos.
- Planes de desarrollo individual.



Salud y Seguridad Laboral

En Schindler Iberia trabajan 2.715 empleados día y noche para dar servicio a los más de 40 millones de usuarios que utilizan nuestros ascensores y escaleras mecánicas cada día. La seguridad de cada uno de nuestros clientes y empleados constituye nuestra máxima prioridad. Schindler considera la Seguridad como uno de sus valores fundamentales y se compromete a no ponerla nunca en riesgo asumiendo, en todos los niveles jerárquicos, la obligación de incluir la Prevención en Riesgos en todas las decisiones que se adopten y en cualquier actividad que se desarrolle. En dicha línea y fruto de la preocupación estratégica de

Schindler por la Seguridad, se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud laboral que durante 2018 se ha adaptado al estándar internacional ISO 45001. El 100% de trabajadores están representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad. En todo momento los colaboradores de Schindler cumplen con la legislación y estándares del Grupo, especialmente las 5 reglas de oro de la Seguridad:

- 1.- Yo respeto las instrucciones y formación de Seguridad y PARALIZO el trabajo en caso de duda.
- 2.- Yo siempre uso los Equipos de Protección Individual, las herramientas y los métodos de trabajo adecuados.

- 3.- Yo me comporto en Seguridad de forma ejemplar.
- 4.- Yo reporto Unsafe Events (situaciones inseguras) y evito sus repeticiones.
- 5.- Yo mantengo mi lugar de trabajo limpio y ordenado.

Además, se complementa con una iniciativa integral basada en el conocimiento que tiene como principales elementos:

Formación de liderazgo en seguridad
Formación especial sobre protección de caída desde alturas, sobre acceso seguro a las instalaciones, sobre el manejo con energías mecánicas y eléctricas peligrosas, sobre el izado y eslingado de cargas y sobre investigación de accidentes.
Inspecciones de seguridad.

Una cultura de prevención cumplida y asumida en la actividad diaria por cada uno de los colaboradores de Schindler, una seguridad basada en la prevención y no tanto en la reacción. Esta cultura de prevención cumplida y asumida en la actividad diaria por cada uno de los colaboradores de Schindler busca el objetivo de cero accidentes, algo que tiene su base en un proceso de mejora continua. Esta mejora ve sus frutos en que cada día se suman más centros de trabajo en cumplir años sin tener accidentes, algo que se recompensa y celebra en eventos con los empleados, sus familias y diversas asociaciones / fundaciones sin ánimo de lucro cuyo fin es la integración social y laboral de personas con capacidades diferentes. Durante los casi nueve años que se lleva realizando los reconocimientos de cero accidentes se han celebrado más de 22. En total han pasado por estas celebraciones, entre trabajadores, familia y asociaciones invitadas unas 7000 personas con una inversión de casi 900.000 €.

Para garantizar el bienestar de sus personas Schindler ha puesto en marcha Schindler Saludable con una inversión de más de 35.000€ en el que se han desplegado diferentes campañas y servicios:

- Campaña de prevención del Riesgo Cardiovascular.
- Reconocimientos ginecológicos.
- Hábitos saludables. Detección de cáncer de colon
- Fisioterapia.
- PSA Prostate Specific.
- Vacunación antigripal.

En 2018 se lanzó la campaña: segundo a segundo, para reducir el número de accidentes laborales: Durante 19 días, recordando los 19 accidentes que tuvieron lugar en el 2018, se lanzaron 19 mensajes vía email a todos los empleados de Schindler Iberia Política de Prevención relacionados con cuestiones de nuestra Seguridad para concienciar sobre la importancia de ésta. La campaña la inició el Director General por "streaming" alcanzando a la totalidad de la plantilla

En 2019, año en que tuvimos que lamentar un deceso después de más de once años en ausencia de ellos, se inició la campaña de las Evaluaciones de la Reglas NO GO (las reglas NO GO identifican los puntos críticos de seguridad), en las cuales cada mando realiza dos inspecciones al año a sus técnicos en campo para valorar in situ si conoce y sabe aplicar estas Reglas.

Algunas de las iniciativas llevadas a cabo durante el año 2019 en el ámbito de la Seguridad y Salud de los trabajadores son;

Evento Not One More, en el cual toda la Compañía paró de trabajar durante unas horas a la vez para reunirse y hablar de la importancia de la seguridad.

Campaña Imprescindibles, que consta de la realización de varios videos, no técnicos, para sensibilización del personal.

Evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal, realizada por un consultor externo.

Igualdad y Diversidad

El grupo Schindler dispone de más de 1.000 sucursales repartidas por todo el mundo y cuenta con empleados de muy diversas nacionalidades y origen étnico. Gracias a nuestra cultura integradora en la que nuestros empleados son respetados y valorados por sus diversas competencias e ideas podemos prestar un mejor servicio a nuestros clientes y alcanzar nuestros objetivos.

La igualdad de oportunidades y la diversidad entre los miembros de nuestra plantilla son elementos clave de nuestra filosofía de Grupo por ello nos esforzamos por garantizar un ambiente laboral sin discriminación de ningún tipo. Esperamos de nuestros empleados el cumplimiento de unos principios éticos elevados, lo que incluye el respeto de los derechos y la dignidad de los demás.

Por ello, Schindler Iberia tiene desplegado un Plan de Igualdad de Oportunidades competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Esta Comisión es la encargada de contribuir y velar por la ejecución de las acciones establecidas.

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 a lo referido a los siguientes aspectos:

- Acceso a la empresa.
- Contratación.
- Procesos de promoción.
- Sistema de retribución.
- Formación en la empresa.
- Prevención de riesgos laborales.
- Mecanismos de información y comunicación interna.

El Plan tiene identificadas las áreas de actuación necesarias para lograrlo, con sus respectivos objetivos y las acciones concretas a realizar.

Por otro lado, ofrecemos acuerdos laborales flexibles, con jornadas a tiempo parcial y reparto de tareas, entre otros, para aprovechar al máximo el potencial de nuestra plantilla.

Las áreas de actuación para lograr la igualdad de oportunidades en Schindler Iberia son:

- Acceso a la empresa, contratación y clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- Sensibilización y comunicación.
- Violencia de género.

Además, se incluye un protocolo para la prevención y actuaciones en los casos de acoso para prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo Schindler Iberia su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

En el año 2019, José Manuel Nieto (CEO Schindler Iberia) suscribió la Alianza #CEOPorLaDiversidad. Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión.

común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I) actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

Los 60 CEO que se unen a esta Alianza “reconocen” la diversidad, la equidad e inclusión como valores fundamentales que enriquecen a las empresas y fortalecen su competitividad. Por otro lado, se “comprometen” a impulsar las estrategias de diversidad en sus empresas, a implicar a sus Comités de Dirección y a crear una visión común de la diversidad.

Schindler Iberia tiene un firme compromiso con la inclusión de personas con distintas capacidades físicas y mentales. Fruto de este compromiso es la firma del convenio de colaboración con Down España y APTT21 en el año 2015 en el que se establece un marco de colaboración para el desarrollo de acciones y actividades orientadas a impulsar

la capacitación profesional y la inserción social de las personas con distintas capacidades en cualquiera de los Centros que componen Schindler Iberia. Esto supuso la creación de una conexión directa con el negocio a través de asociaciones y oportunidades de empleo.

Schindler Iberia cuenta con muchos ejemplos de cómo la inclusión de personas con distintas capacidades en la fuerza laboral genera recompensas en lugar de desafíos. Y estamos extremadamente orgullosos de lo que se ha logrado.

El centro de llamadas en España de Schindler Iberia es un centro de empleo especial donde el 70% de los empleados tienen capacidades diferentes. Schindler Iberia continúa trabajando con sus socios en la sensibilización sobre la discapacidad y regularmente involucra a los empleados en estas iniciativas en las diferentes sucursales alrededor del mundo.

En los años 2018 y 2019 no se ha producido ningún caso de discriminación en Schindler S.A.





Organización del trabajo

El Comité de Dirección de Schindler aprobó unas medidas de flexibilidad como complemento de las medidas que normativamente se reconocen para la conciliación y mejorar la conciliación y el bienestar de los empleados y alineándose con el programa de Diversidad Corporativo. Era una forma de atender una demanda social que suponía un factor diferenciador para Schindler como empresa atractiva para el talento e impulsora de la Diversidad.

Respecto a la Política de Flexibilidad, Schindler dispone de una batería de medidas entre las que se incluyen la jornada continua de verano y viernes para el personal indirecto en todas las Sucursales. En todo caso, la Flexibilidad es una opción, no una imposición: coexiste un horario oficial. La flexibilidad se concreta tanto para los horarios de entrada y salida como para los de comida. Además, las mujeres desde el 5º mes de embarazo hasta un año del alumbramiento del bebé podrán voluntariamente solicitar horario adaptado a su necesidad entre 08:00h y 19:00h. Esto aplica también a los padres a partir de la

fecha en que finaliza el permiso por maternidad/paternidad.

Schindler no tiene una Política de Desconexión laboral definida como tal pero si ha adoptado diversas medidas aprobadas por el Comité de Dirección a instancias de la Comisión de Diversidad. El objetivo de esas iniciativas era favorecer la dirección y gestión por objetivos y evitar el presencialismo así como favorecer la flexibilidad laboral. En ese contexto, se aprobaron las siguientes medidas:

- Evitar la comunicación fuera de horas (entre las 19:00h y las 7:00h del día siguiente)
- Evitar reuniones a partir de las 19:00h
- Horario flexible de entrada y salida que se ajusta en función de las características del lugar de trabajo. Asimismo, el personal de oficinas también tiene flexibilidad para el horario de comida
- Autonomía de horario / distribución irregular de la jornada
- Dotación de medios tecnológicos para trabajar en movilidad"



4 Sostenibilidad ambiental

La preocupación por el medioambiente se ha convertido en una necesidad primordial más allá del diseño de nuestros productos (ascensores, escaleras mecánicas, piezas de recambio, etc.), incluyendo aspectos como el análisis del ciclo de vida o de la huella de carbono.

La evolución de Schindler, que ha pasado de ser un pequeño fabricante a convertirse en uno de los líderes mundiales en el sector de los ascensores y escaleras mecánicas ha posibilitado mejorar de manera continua el rendimiento medioambiental de sus productos y procesos. En la actualidad, Schindler se compromete a desarrollar y aplicar tecnologías sostenibles para obtener soluciones limpias de movilidad urbana, contribuyendo con prácticas y procesos de negocio sostenibles. En línea con este compromiso, también se continúa reduciendo sistemáticamente tanto nuestro consumo de recursos naturales como la huella de carbono en nuestras operaciones, procesos e instalaciones. En la actualidad se encuentra implementado y certificado un Sistema de Gestión integrado y certificado según las normas ISO 9001 y 14001 tanto para España como la adhesión al Reglamento EMAS sin que ello suponga en ningún momento una disminución del compromiso con el medio ambiente o de las medidas adoptadas para su protección.

En este sentido, el único aspecto que no se realiza actualmente respecto a los requisitos del Reglamento es la elaboración y comunicación de un Dossier Ambiental.

En la siguiente figura se recogen los principales hitos de dicho sistema a lo largo del tiempo.

Portugal. En 2019 se ha decidido con carácter estratégico no renovar

Sistema de gestión ambiental

El Sistema de Gestión se asienta sobre los compromisos expresados en la Política Ambiental propia de KG Iberia, así como en una serie de área de actuación concretas vinculadas a la misma.

En la citada política la apuesta de la Dirección por la mejora continua del comportamiento medioambiental, por la prevención de la contaminación y por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. El cumplimiento de estos compromisos es revisado anualmente a través de la Revisión del Sistema por

la Dirección. En el área de actuación de sensibilidad ambiental de proveedores no se ha obtenido un rendimiento satisfactorio, ya que no se alcanzó la reducción presupuestada de emisiones de nuestra flota de vehículos y tampoco se ha llegado al número

previsto de proveedores certificados medioambientalmente.

La gestión ambiental en Schindler Iberia, está basada en un enfoque sostenible del negocio que se plasma en los principios del Modelo de Sostenibilidad de Schindler. De esta forma, existe un fuerte compromiso con la sostenibilidad, arraigado a nuestro pasado y siendo una parte integral de nuestra cultura. Citar como hecho relevante que desde 2017 no se ha notificado ningún incumplimiento legal en material ambiental.



De especial relevancia como se puede ver en la figura que se muestra a continuación son las actividades para reducir tanto la “huella de carbono” como cualquier consumo de recursos no renovables.



Se recupera un 30% de la energía

Revirtiendo la energía no utilizada por el ascensor a la red eléctrica del edificio, lo cual repercute en una reducción de calor residual y de los requisitos de enfriamiento del ascensor.



El sistema de gestión de tráfico PORT

Optimiza el flujo del tráfico en los edificios y ofrece un nivel de servicio altamente personalizado.



La certificación ISO 14001

Ya ha sido obtenida por el 70% de las plantas de producción.



Clasificación “A” de confirmación con VDI 4707

Para nuestras líneas de producto de ascensor global Schindler 3300, Schindler 5500 y Schindler 7000.



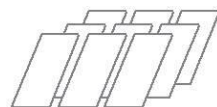
“Access for all” (Accesibilidad para todos)

Es un premio Europeo puesto en marcha en 2003 para incrementar la concienciación entre los estudiantes de arquitectura sobre la necesidad de diseños sin barreras.



Renovación periódica de los vehículos de la flota de servicio

Para reducir las emisiones de CO2 con las últimas tecnologías.



Un total de 1.200 paneles solares

Instalados en el tejado de la sede central de EE.UU. demuestra nuestro compromiso para reducir el consumo de energía no renovable.



Ascensor solar, hasta un 50% de ahorro de energía

El año en comparación con los modelos convencionales que funcionan utilizando energía solar y/o energía de la red.



Un tercio menos de energía

Se consume en las escaleras mecánicas Schindler 9300 con velocidades ajustables, tecnología de motor ligero e iluminación LED.

Los principales elementos que constituyen el Sistema de Gestión Ambiental son los siguientes:

- La identificación y evaluación de nuestros aspectos ambientales (directos e indirectos) teniendo en consideración el impacto de los mismos.
- La planificación de objetivos de mejora sobre ellos, estableciendo de manera anual medidas en iniciativas que propicien la mejora ambiental y la minimización de los impactos ambientales.
- La identificación y la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, a través de diferentes auditorías de carácter "ambiental", tanto internas como externas.
- El control operacional de nuestras actividades mediante el seguimiento de las actividades, así como realización de controles y mediciones periódicas.
- La preparación antes situaciones de emergencia ambientales, abordando las

mismas desde la formación, asignación de recursos, simulación, etc.

- La formación y sensibilización de nuestro personal en materia ambiental, la implicación de las empresas subcontratadas en la preservación del medio ambiente.
- El establecimiento de vías de comunicación con las partes interesadas internas y externas que permitan la transparencia y el dialogo en las diferentes iniciativas y proyectos que Schindler aborda con carácter ambiental.

La gestión ambiental en Schindler se puede dividir en dos grandes bloques:

- ⁿ La optimización del Ciclo de Vida de los Productos
- ⁿ La gestión de consumos y residuos derivados de las actividades

Respecto a este último punto, se realizan con carácter periódico acciones para reducir los consumos ambientales y de esta forma minimizar el impacto ambiental producido tal y como se plasma a modo de ejemplo en la presente página de la memoria.



Elevamos



Elevamos... El Planeta Ayúdanos a seguir evolucionando

Queremos agradecer el compromiso que has tenido imprimiendo sólo lo imprescindible. Con tu **trabajo y responsabilidad** seguimos situándonos como una empresa que apuesta por la innovación y la sostenibilidad.

Gracias a tu responsabilidad en el uso de los **dispositivos multifunción de Canon...**

			
Garantizamos un suministro de agua que perdure más en el tiempo.	Reducimos el consumo energético.	Respiramos más limpio, al limitar las emisiones de CO2.	Salvamos 186 árboles en un año.

Sabemos que vas a seguir manteniendo un comportamiento ambiental utilizando las impresoras multifunción de Canon.

Gracias.

Vida útil y análisis del Ciclo de Vida de los productos

Schindler lleva a cabo evaluaciones del ciclo de vida (LCA) en base a las normas ISO 14040, ISO 14044 para identificar maneras de mejorar el comportamiento medioambiental de un producto durante su ciclo de vida - desde la fase de desarrollo y la adquisición de materias primas hasta la producción, el envasado y el transporte, la utilización, mantenimiento y eliminación.

Las LCA llevadas a cabo en nuestras líneas de producto más importantes han demostrado que la energía consumida por un ascensor cuando está funcionando o en modo de espera es responsable de dos tercios de su impacto ambiental en su ciclo de vida de 20 o 30 años o más.

Esto significa que la fase de utilización ofrece el mayor potencial para reducir su impacto ambiental, seguida de la fase de adquisición y la fase de eliminación. En virtud de estos resultados, Schindler pone particular énfasis en reducir el consumo de energía durante

la fase de utilización a la hora de diseñar el motor, el sistema de control, la iluminación de la cabina, el motor de la puerta y el sistema de ventilación. Las fases restantes en el ciclo de vida del ascensor son menos importantes desde un punto de vista medioambiental. Por ejemplo, la fase de fabricación es responsable de menos de un 10% del impacto ambiental total de un ascensor.

Nuestras medidas se basan en la norma ISO 25745, para evaluar la eficiencia del uso de energía de los ascensores en funcionamiento o en modo de espera. Todas las líneas nuevas de ascensores consiguen la calificación "A", de acuerdo con la ISO 25745, dejando constancia así de las mejoras en la eficiencia del uso de energía que se logran a través de la innovación.

Como ejemplo de producto eficiente energéticamente podemos citar "la rampa móvil Schindler 9500AE cuenta con tres soluciones para mejorar la eficiencia energética: un sistema de tracción más eficiente, componentes que

requieren menos energía y un software de gestión energética inteligente".

Algunas de las características innovadoras de los ascensores de Schindler que han permitido mejorar la eficiencia energética son:

Motor

- Máquinas altamente eficientes sin engranajes con máxima eficiencia mecánica y eléctrica basada en la última tecnología.
- No es necesario aceite para lubricar.

Cabina

- No se utilizan materiales peligrosos.
- La iluminación de la cabina se apaga automáticamente cuando no está en uso.

Maniobra

- Modo ECO (opción de control de energía) que permite a los ascensores que no se utilizan entrar en modo de espera.
- Viaje directo con menos paradas debido al sistema de control de destino.

Gestión de Consumos y Residuos de las actividades

Al final de la presente memoria se indican todos los datos relativos a generación de emisiones, consumos ambientales y residuos generados. Toda la gestión de aspectos ambientales que se especifica a continuación cumple con todos los estándares y normativa legal al respecto (nacional, autonómica y regional).

Gestión de emisiones atmosféricas

Las emisiones generadas en Schindler KG se pueden dividir en: emisiones de combustión de vehículos, emisiones de combustión de calefacción, potenciales emisiones de refrigerantes de equipos de climatización, y emisiones indirectas ligadas a la generación de la energía eléctrica consumida. De manera general las emisiones principales hacen referencia a CO₂, NO_x, SO₂ y partículas en suspensión. Schindler Iberia no emite otro tipo de gases como HFC, PFC, SF₆ o NF₃.

Schindler España realiza desde el año 2012, un cálculo anual de su Huella de Carbono (emisiones de CO₂ a la atmósfera), basándose para ello en

la norma UNE-ISO 14064-1 "Gases de efecto invernadero. Parte 1: especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de emisiones y remociones de gases de efecto invernadero".

La clasificación de los gases de efecto invernadero sobre los que se realiza el análisis de la Huella de Carbono es la siguiente:

- Emisiones directas de gases directos de gases de efecto invernadero.
- Emisiones de CO₂ de la combustión de biomasa.
- Emisiones directas de Gases de Efecto invernadero no cubiertas por el Protocolo de Kioto.
- Emisiones indirectas de Gases de Efecto Invernadero por Energía.
- Otras emisiones indirectas de Gases de Efecto Invernadero.

La apuesta de Schindler por la minimización del impacto ambiental de sus procesos da sus primeros pasos con la adquisición periódica de vehículos eléctricos que prestan sus servicios en diferentes instalaciones, con la consecuente reducción de emisiones contaminantes.

Como la flota representa la mayor proporción de nuestro consumo directo de energía, es crucial para nosotros reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. Con más de 20.000 vehículos, reducimos sistemáticamente las emisiones de CO₂ al sustituir los vehículos por otros con una tecnología más eficiente en el

consumo de combustible, lo que permite reducir el consumo de combustible y las emisiones.

Desde 2012, ya hemos reducido las emisiones de CO₂ en más de un 20 % en relación con los ingresos. Además de nuestro programa de sustitución de vehículos, las iniciativas incluyen la optimización de las rutas diarias de nuestros técnicos de servicio y la monitorización remota de nuestros productos, lo que permite un mantenimiento predictivo y una planificación eficiente de las visitas sobre el terreno.

Consumo de recursos naturales

Respecto al consumo de combustible, se realiza fundamentalmente el relativo a gas natural, gasóleo y fuel proveniente de manera principal de calderas y vehículos. Los factores de conversión de los indicadores que se incluyen al final de la memoria son:

Combustible	Factor de emisión (Tn de CO2/l)	Factor de emisión (Tn de SO2/l)	Factor de emisión (Tn de NOx/l)	Factor de emisión (Tn de PM/l)
Gas natural	2,16E-06	1,91E-11	2,68E-09	3,82E-11
Gasóleo	2,66E-03	1,34E-08	1,25E-05	1,27E-06
Fuel	2,29E-03	5,98E-08	9,88E-06	1,50E-08



A nivel de emisiones de CO2 por consumo eléctrico se ha utilizado el factor 0,20 tCO2/MWh (Media Nacional ESP de emisiones de CO2 2019). Fuente: Ministerio para la Transición ecológica y reto demográfico

En relación al agua, el destino del consumo de agua en Schindler Iberia es exclusivamente para uso sanitario y para limpieza de instalaciones.

En ningún caso se utiliza durante el proceso productivo o la prestación de los diferentes servicios.

En este sentido, los consumos más significativos corresponden a las Centrales, especialmente a los Centros de Zaragoza, Madrid y Lisboa.

Los centros de Schindler Iberia tienen un punto de vertido, de uso exclusivo para aguas sanitarias y de limpieza de instalaciones.

En todos los casos el vertido se realiza al colector municipal. Schindler Iberia no realiza analíticas en sus centros porque las tareas en ellos desempeñados son asimilables al uso residencial. Con una única excepción en Central Zaragoza, que está dentro del recinto de Schindler en el polígono Empresarium, que es de uso industrial, y gestionado por Schindler

Drive Systems. En este caso, hay dos puntos de vertido uno correspondiente a oficinas y comedor, y otro correspondiente a aseos de taller y procesos de fabricación.

Por último, el consumo eléctrico se produce un 100% a partir de energía primaria externa sin disponer de fuentes de autoconsumo. En la línea de optimizar el consumo, siempre que es posible se incorporan equipos de alta eficiencia energética.

Generación y gestión de residuos

Schindler clasifica en su Sistema de Gestión Ambiental dos grandes tipos de residuos; residuos no peligrosos y residuos

peligrosos. En ambos casos y para todos los Centros, se realiza una adecuada gestión conforme a la legislación vigente mediante gestores debidamente autorizados por la administración; en este sentido, cabe destacar que Schindler dispone del alta como pequeño productor de residuos peligrosos en cada una de las Comunidades Autónomas donde opera, permitiendo así un mayor control sobre la generación de los mismos y una minimización de los riesgos ligados al almacenaje y transporte.

Los residuos más significativos son los no peligrosos (RNP), principalmente residuos de envases y embalajes (cartón, madera) y de nuevas instalaciones o modernizaciones (residuos de construcción, madera), y siendo en todo caso muy variables en función de la carga de trabajo.

En cuanto a los residuos peligrosos (RP), de menor volumen que los no peligrosos, los principales hacen referencia a fluorescentes, pilas, aparatos eléctricos y electrónicos, envases contaminados y absorbentes.

Aquellos objetivos medioambientales no alcanzados durante 2019 se suscriben para el ejercicio 2020 así como el conseguir la certificación en eficiencia energética según el estándar ISO 50.001

Schindler con su actividad directa no produce sustancias que agotan la capa de ozono por lo tanto no se aportan datos al respecto. Así como contaminación lumínica o acústica o desperdicios de alimentos.

5 Responsabilidad con la Sociedad

Apoyar a las comunidades locales y al tejido asociativo es un compromiso con las sociedades que nos acogen, donde asumimos nuestras responsabilidades corporativas mediante nuestra conducta, iniciativas grupales y programas locales focalizados.

Premios de Arquitectura

Schindler Iberia celebra anualmente los Premios Locales y cada dos años los Premios Schindler España de Arquitectura. Valorando las soluciones de movilidad y accesibilidad, así como la utilización de elementos de transporte vertical, horizontal o inclinados en sus proyectos. Los participantes son estudiantes que presenten su proyecto de fin de carrera o como proyectos desarrollados en las correspondientes Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura, durante el año escolar.

Bases premios
arquitectura



En una primera fase se organiza un Premio Local en cada una de las Escuelas participantes y los proyectos premiados optan al Premio Schindler España de Arquitectura. El Premio local consta de una bolsa de premios de 2.700€ por cada una de las Escuelas participantes y el Premio Schindler España consta de la realización de prácticas en un reconocido Estudio de Arquitectura y 12.000€ para la Escuela para el ganador y cuatro accésits de 1.000€ para cada alumno.



Becas Talentum Iberia

Como parte de su compromiso con la sociedad, Schindler apuesta por el talento joven. Desde 2014 tenemos implantado el programa de "Becas Talentum" que pretende dar una oportunidad a los estudiantes del último curso o recién titulados de vivir una experiencia profesional dentro de un entorno de absoluto aprendizaje, ayudándoles a definir su futuro. En 2019 se ha continuado con este programa, así como con el programa de becas Schindler UP iniciado en 2017 en Portugal orientado a la FP dual.

Acción Social

En materia de acción social queremos desarrollar una política activa y líneas de actuación coherentes que generen un impacto en la sociedad ayudando a hacer frente a los principales retos de desarrollo local. En Schindler Iberia contribuimos históricamente con diferentes proyectos sociales que tienen como principal misión hacer frente a la exclusión social apoyando el proyecto de diferentes asociaciones, fundaciones y ONG.

Proyectos sociales en los que colabora Schindler



Tejido empresarial

Schindler Iberia aspira a ser un referente en el entorno y en el sector en el que opera. Por ello, Schindler pertenece a la Federación

Empresarial Española de Ascensores (FEEDA) y desempeña en la actualidad la presidencia de dicha organización que entre cuyos objetivos se encuentra promover el progreso del Sector en todos sus campos, fomentar el espíritu asociativo, como medio para la solución de los problemas comunes del Sector y mantener estrechas relaciones con los Órganos de las Administraciones Públicas que tengan relación con los intereses del Sector.

El Centro de Control de Schindler, cubre las comunicaciones de incidencias mediante un servicio informatizado atendido las 24 horas del día/365 días al año por personal especializado. Se ha creado un Centro Especial de Empleo con la contratación de personal con discapacidades, fomentando su empleo y cumpliendo las Leyes establecidas al respecto.

Schindler España organizó una jornada de puertas abiertas enmarcada dentro del mes

de la Excelencia Empresarial 2018, celebrado en Aragón en noviembre 2018.

Durante la visita a sus instalaciones en el Polígono Empresarium, (Zaragoza), los asistentes tuvieron la oportunidad de conocer de cerca su centro de Formación Técnica uno de los más importantes de la multinacional en el mundo. Dicha ubicación destaca por su tecnología e innovación y por dar servicio al resto de centros y filiales de Schindler, ya que allí se encuentran situados parte de sus Servicios Centrales Ibéricos y Corporativos a nivel mundial y también con un centro especial de empleo: Schindler 24h.

Schindler cuenta con el Sello de Oro Aragón Empresa otorgado por el Gobierno de Aragón junto con el Instituto Aragonés de Fomento por ser una empresa ejemplar y demostrar un alto nivel de compromiso con la Excelencia.

Schindler Iberia cuenta con certificaciones y reconocimientos a nivel local, nacional e internacional en diversos ámbitos como el medio ambiental, la excelencia empresarial, la gestión de las personas y la gestión sostenible.



A continuación, se expone una muestra de todas ellas.



La certificación **Top Employers** se otorga sólo a aquellas empresas que alcanzan los estándares más altos de excelencia en las condiciones que ofrecen a sus empleados.



Madrid Excelente es la marca de garantía del Gobierno de la Comunidad de Madrid para reconocer y certificar la calidad y la excelencia en gestión de las empresas con el fin de fomentar la competitividad del tejido empresarial.



El Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Fomento, otorga el sello **Excelencia Aragón Empresa** a aquellas organizaciones que demuestren un alto nivel de compromiso con la Excelencia.



El **certificado Solidario** acredita que Schindler ha mostrado su solidaridad con el colectivo de personas con discapacidad mediante la contratación laboral directa de estas personas, o la aplicación de alguna de las medidas alternativas establecidas.



Schindler ha firmado su adhesión al **Charter de la Diversidad** (iniciativa de la Comisión Europea) por el cual se compromete a gestionar adecuadamente las políticas de diversidad, igualdad y no discriminación.



El **Pacto Mundial** es un instrumento de las Naciones Unidas (ONU) fin es la creación de una ciudadanía corporativa global a través de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.



Adheridos a la plataforma de acción **#PorElClima** frente al cambio climático. Actuando para implementar el acuerdo de París y lograr el objetivo de desarrollo sostenible nº 13 "Lucha contra el cambio climático".



Sello "**Responsabilidad Social de Aragón**" reconoce a aquellas empresa en Aragón que han obtenido la calificación de calificación de "Responsable Socialmente en Aragón".

Otras Campañas y Acciones

En las oficinas centrales de Madrid se realiza el Mercadillo Solidario Navideño a beneficio de la Fundación Prodis, donde los empleados pueden adquirir regalos solidarios elaborados por jóvenes con capacidades diferentes.

Schindler se compromete a reducir con sus acciones la contaminación causante del cambio climático y a formar parte de la Comunidad

#PorElClima, iniciativa pionera de personas, empresas, organizaciones y administraciones públicas que se unen con un objetivo común; ser protagonistas de la acción contra el cambio climático de acuerdo con las directrices marcadas con el Acuerdo de París.

En 2018 se firmó un acuerdo con la Fundación Human Age Institute: Un proyecto sin ánimo de lucro impulsado por Manpower Group, que nace con el objetivo de ser un nodo que aglutine a las personas más relevantes en el ámbito del talento. Un lugar donde se genera opinión de referencia, rigurosa, relevante, profesional y académica. Todo ello bajo una visión holística, ética y solidaria del ser humano.

Para ManpowerGroup la empleabilidad de los colectivos en riesgos de exclusión es una prioridad, por eso dentro de la Fundación

Human Age cuentan con distintos programas para impulsar el desarrollo de los mismos.

Sus ámbitos de actuación se centran en dos actividades concretas: programas de empleabilidad para mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, jóvenes y familias; y proyectos para jóvenes para la adquisición de competencias futuras.

En diciembre de 2019, decenas de familias y empleados de Down España y Schindler Iberia, se reunieron en los cines Kinépolis Diversia de Alcobendas, con el fin de participar en una actividad familiar que favorece la inclusión de los niños con síndrome de Down. Schindler Iberia, invitó a las familias de sus empleados y de Down España a los cines Kinépolis Diversia de Alcobendas para disfrutar juntos de la película 'Frozen 2', en una jornada de ocio inclusivo que congregó a casi 500 asistentes. El objetivo de esta acción, que cumple su séptima edición, es fomentar la interacción de los trabajadores de Schindler Iberia y sus allegados con otras familias de niños con discapacidad intelectual.

Por último, Schindler Iberia participa en diferentes campañas sociales como "Movember", Día mundial del cáncer de mama, Día internacional de la mujer, Día internacional de la discapacidad, Día mundial del Síndrome de Down, este año con el lema "Soy Auténtico", carreras y eventos





↑ 3 3 14 31 Sihlpost Europaallee



SBB CF

Von digital naïv
zu digital native.

Machen Sie sich an Bord vom
digitalsten Bahnhof der Welt
München und FA gewinnen
– München ist digital

6 Hechos Relevantes

Hechos posteriores al cierre. COVID 19

El pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote de coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La rápida evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes, que impactará en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Para hacer frente a esta situación, entre otras medidas, el Gobierno de España ha procedido a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo y a la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, mediante el Real Decreto-ley de 17 de marzo.

La Sociedad considera que estos acontecimientos no implican un ajuste en las cuentas anuales correspondientes al ejercicio

anual terminado el 31 de diciembre de 2019, si bien podrían impactar de manera significativa en las operaciones y por tanto en su resultados y flujos de efecto futuro.

Dada la complejidad de la situación y su rápida evolución, no es practicable en este momento realizar de forma fiable una estimación cuantificada de su potencial impacto en la Sociedad, que en su caso será registrado prospectivamente en las cuentas anuales del ejercicio 2020

La sociedad está llevando a cabo las gestiones oportunas con el objetivo de hacer frente a la situación y minimizar su impacto considerando que se trata de una situación coyuntural que, conforme a las estimaciones actuales y a la posición de tesorería a la fecha, no compromete la aplicación del principio de empresa en funcionamiento.





Informe de Sostenibilidad

Schindler Iberia 2019

Schindler, S.A.
Oficinas Centrales
Avda. Europa, 22
Parque Empresarial "La Moraleja"
28108 Alcobendas - Madrid
Tel.: 916 576 000

www.schindler.es

We Elevate



Schindler