



# We Elevate... Our World

## Nachhaltigkeitsbericht 2018



**Schindler**

# Inhalt

- 2 Botschaft des Präsidenten des Verwaltungsrates
- 3 Meilensteine 2018
- 4 Über uns
- 6 Nachhaltigkeitsstrategie und Schwerpunkte
- 17 Unsere Leistung
- 31 Externer Prüfbericht

## Über diesen Bericht

Dies ist der siebte Nachhaltigkeitsbericht von Schindler, welcher nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurde und, welcher ausserdem erstmals die GRI-Standards beachtet. Er erstreckt sich auf alle in unserem Finanzbericht genannten Unternehmenseinheiten und auf unsere Leistung in der Periode vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018. In Aufbau und Inhalt orientiert er sich an unseren Schwerpunktthemen, geordnet nach den Interessen unserer Anspruchsgruppen. Die externe Überprüfung unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks und unserer Nachhaltigkeitsdaten wurde von Swiss Climate nach den Vorgaben des Prüfungsstandards AA1000AS (2008) – Typ 2 durchgeführt.

Der Bericht wurde vom Aufsichts- und Strategieausschuss unter dem Vorsitz des Präsidenten des Verwaltungsrates genehmigt. Verbindlich ist die englische Fassung.

Veröffentlicht am 24. Juni 2019.

# Botschaft des Präsidenten des Verwaltungsrates

Schindler bringt Menschen weltweit an ihr Ziel – am Arbeitsplatz oder zu Hause, auf Flughäfen oder in Städten, in Megastädten oder in Wolkenkratzern. Heutzutage leben mehr Menschen in urbanen Zentren als auf dem Land. Die Städte werden enger und hektischer, die Gebäude immer höher. Diese neuen Dimensionen verlangen nach neuen Transportkapazitäten. In unserer zunehmend technisierten Gesellschaft wächst der Bedarf an effizienteren, intelligenteren und nachhaltigeren Konzepten für die urbane Mobilität. Schindler ist daher überzeugt, dass Technologie und Verantwortung, Effizienz und Umweltbewusstsein einander nicht ausschliessen und dass wir sowohl die Vergangenheit als auch die Zukunft im Blick haben sollten.

Was tun wir? 2018 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie «We Elevate Our World» eingeführt. Basierend auf den Zielsetzungen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und dem Pariser Klimaschutzabkommen formuliert unsere

Strategie sechs klar definierte Schwerpunkte, die wir mit Blick auf die Umwelt, die Gesellschaft und unsere Geschäftstätigkeit setzen. Unsere ehrgeizigen Ziele für das Jahr 2022 erläutern wir ausführlich im vorliegenden Bericht.

Die Auswahl unserer Ziele beruht auf ihrer Relevanz für unser Geschäft. In einigen Bereichen, etwa bei der Energieeffizienz und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, haben wir bereits gute Fortschritte erzielt, auf die wir stolz sein können. In anderen Bereichen, unter anderem bei der Vielfalt unserer Mitarbeitenden, liegt noch eine gute Wegstrecke vor uns.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist Teil unserer treuhändischen Pflicht, im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre zu handeln. Durch nachhaltiges Handeln können wir den geschäftlichen Erfolg von Schindler mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung und einer zukunftsgerichteten Strategie verbinden.

Es braucht Mut, langfristig zu denken und zu handeln, anstatt sich auf kurzfristige Ergebnisse zu konzentrieren. Seit der Gründung von Schindler im Jahr 1874 ist dieser Mut Teil unserer Firmenkultur – und er wird auch in Zukunft Teil unserer Stärke sein.

Nachhaltigkeit lässt sich nur Schritt für Schritt erreichen. Für Schindler ist Nachhaltigkeit eine Geisteshaltung, die unser Handeln und unsere Verantwortung gegenüber den Aktionären, dem Unternehmen und unseren Mitarbeitenden bestimmt.

Nachhaltigkeit ist für uns eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, unserem Planeten und zukünftigen Generationen.



Silvio Napoli  
Präsident des Verwaltungsrates



# Meilensteine 2018

**98** Tage

Gegenüber 2017 nahm die durchschnittliche Dauer der technischen Trainings und Sicherheitsschulungen für Servicetechniker in allen Regionen um 26 % zu.

→ Mehr erfahren

## Schindler 9300 erfüllt die Nachhaltigkeitsstandards LEED bzw. BREEM

Diese Fahrtreppentreppe bietet Passagieren höhere Sicherheit, verursacht weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen und eignet sich vor allem für grosse Geschäftsgebäude und den öffentlichen Raum. Ein neues Antriebssystem und drei ECO-Betriebsmodi machen sie zu einer äusserst energieeffizienten Mobilitätslösung. Das standardmässig eingesetzte, energiesparende ECO-System lässt sich durch zusätzliche Optionen weiter optimieren. Sie verlängern die Lebensdauer der Fahrtreppen und sichern ihnen eine Einstufung in die Energieeffizienzklasse A+++ (nach DIN ISO 25745-1/3)

→ Mehr erfahren

## Auszeichnungen und Anerkennungen

2018 wurde Schindler in Südafrika erstmals zum «Top Employer» gewählt, während Schindler Deutschland diese Auszeichnung zum achten Mal seit 2008 erhielt und unsere Konzerngesellschaften in Spanien zum zehnten Mal in Folge als «hervorragender Arbeitgeber» ausgezeichnet wurde.

Schindler Australien erhielt den «Australian Business Awards» im Bereich Personalmanagement (ABA100) für sein anhaltendes Engagement, allen Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungs- und Karrierechancen im Unternehmen zu bieten.

Als Teil des SXI Switzerland Sustainability 25® Index der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange gehört der Konzern seit 2016 zu den 25 nachhaltigsten Unternehmen im SMI Expanded Index.

«Igniting Minds», ein Programm von Schindler Indien, wurde vierfach dafür ausgezeichnet, dass es 700 talentierten Studierenden aus benachteiligten Verhältnissen eine technische Ausbildung ermöglicht hat.

→ Mehr erfahren

**5** %

Die erreichte Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer weltweiten Fahrzeugflotte, bezogen auf den Umsatz 2018. Dies ist das Ergebnis unseres langfristigen Logistikkonzepts, welches strenge interne Ziele für den Ersatz von weniger effizienten Technologien und weniger wirksamen Emissionsstandards vorgibt. Bis 2022 wollen wir unser Flottenkonzept vollständig überarbeiten, indem wir unter anderem alternative Transportlösungen für unsere Techniker und Materialien integrieren.

→ Mehr erfahren

## Ahead ActionBoard




Als Teil der cloudbasierten digitalen Plattform «Schindler Ahead» liefert das ActionBoard Entscheidungsträgern Informationen in Echtzeit über ihre Aufzüge und Fahrtreppen. Es ermöglicht ihnen, informierter über ihre Infrastruktur zu entscheiden, vereinfacht gleichzeitig die Verwaltung ihrer Ressourcen und verbessert schliesslich auch die Lebensqualität der Fahrgäste.

→ Mehr erfahren

**Programm «Women in Leadership»**

Das 2017 in Europa erfolgreich eingeführte Programm «Women in Leadership» wurde 2018 auf Amerika und Asien ausgeweitet und in Europa neu aufgelegt. Dank dieses Förderprogramms haben im Berichtsjahr 78 weibliche Mitarbeitende ihre berufliche Karriere bei Schindler weiter ausgebaut.



→ Mehr erfahren

Schindler trägt weltweit zur Gestaltung von urbanen Welten bei. Als innovatives und technisch führendes Unternehmen entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen für hochwertige Mobilitätslösungen, die das tägliche Leben in dicht bevölkerten Städten erleichtern.

**Umsatz**  
in Mio. CHF

**10 879**

**Anzahl Mitarbeitende**  
Per 31. Dezember 2018

**64 486**

**Investitionen in F&E**  
in Mio. CHF

**178**

**Gewinnsteuern**  
in Mio. CHF

**244**

## Kennzahlen nach Marktreigionen



**Asien-Pazifik**

**Umsatz**  
in % des Konzerns

**27%**



**Amerika**

**Umsatz**  
in % des Konzerns

**28%**



**EMEA**

**Umsatz**  
in % des Konzerns

**45%**

**Mitarbeitende**  
in % des Konzerns

**38%**

**Mitarbeitende**  
in % des Konzerns

**23%**

**Mitarbeitende**  
in % des Konzerns

**39%**

## Globale Präsenz

Der Konzern ist mit mehr als 1 000 Geschäftsstellen in über 100 Ländern sowie mit Produktionsstandorten, Forschungs- und Entwicklungszentren und Kundenzentren weltweit präsent.

→ Mehr erfahren

**Hauptsitz**  
Ebikon, Schweiz

**F&E und Digital Business Hubs**  
Brasilien  
China  
Deutschland  
Indien  
Schweiz  
USA

**Produktionsstandorte**

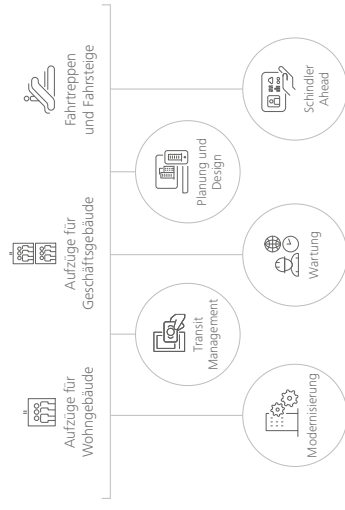
Osterreich  
Brasilien  
China  
Indien  
Slovakien  
Spanien  
Schweiz  
USA  
Vietnam

**PORT Kundenzentren**  
China  
Schweiz

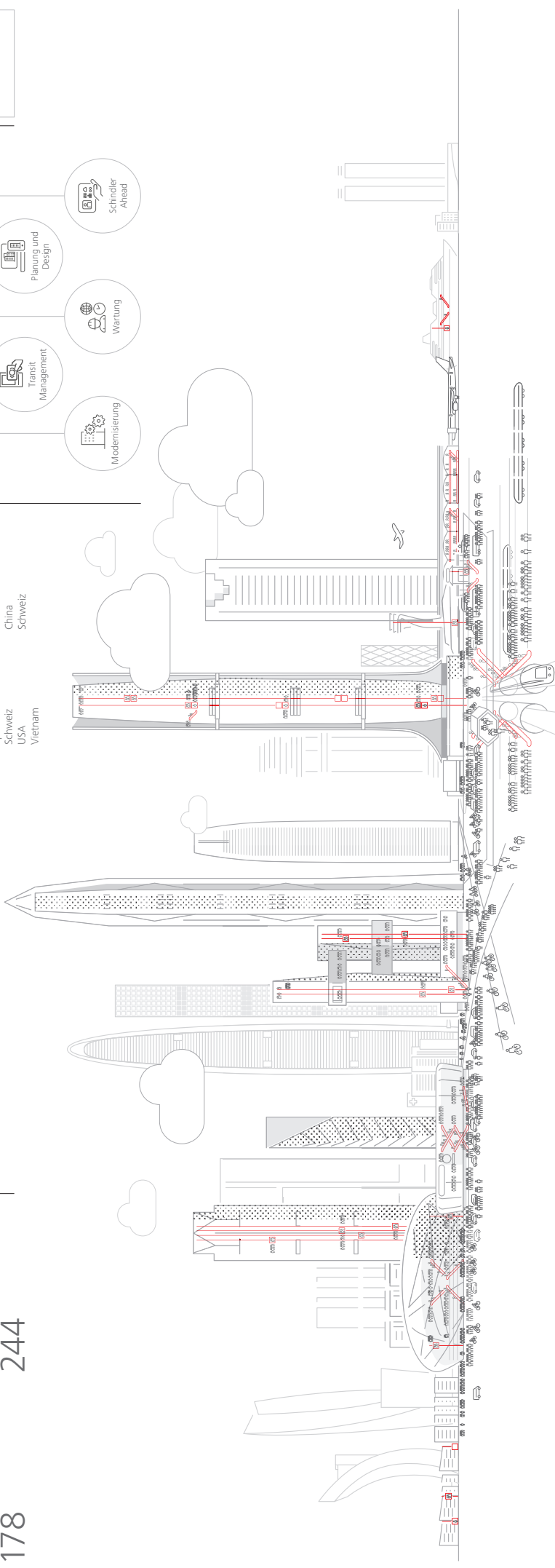
## Produkte und Dienstleistungen

Unsere Aufzüge und Fahrtreppen befördern täglich mehr als eine Milliarde Menschen. Wir bieten vielfältige Lösungen, von Systemen für Flachbauten bis hin zu modernsten Verkehrssteuerungssystemen für die höchsten Gebäude der Welt. Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen den Mobilitätsbedarf in unterschiedlichsten Umgebungen – ob in Wohnhäusern, Einkaufszentren, Einkaufszentren oder auf Flughäfen.

→ Mehr erfahren



<b>Unsere Kernwerte</b>
Sicherheit
Qualität
Integrität und Vertrauen
Für Kunden Wert schaffen
Mitarbeiterentwicklung



# Nachhaltigkeitsstrategie und Schwerpunkte

Nach heutigen Schätzungen wird es im Jahr 2030 weltweit 43 Megastädte geben. In den Metropolregionen wird zunehmend dichter und höher gebaut. Für die wachsende Stadtbevölkerung sind daher effiziente und wirksame Mobilitätslösungen gefragt.

Gebäude werden jedoch gleichzeitig energieeffizienter, denn aufgrund der erhöhten Wahrnehmung der Risiken, die der Klimawandel und die Belastungen für die Stromerzeugung mit sich bringen, werden entsprechende Massnahmen ergriffen. Die in den Industrienationen installierten Aufzüge haben ein Durchschnittsalter von mehr als 20 Jahren. Da der weltweite Gebäudebestand rund 40% des globalen Energieverbrauchs ausmacht, müssen alte Anlagen modernisiert werden. Damit bietet sich die Chance, den Gesamtenergiebedarf der Gebäude zu verringern.

Als einer der führenden Anbieter von Aufzügen und Fahrtreppen übernimmt Schindler Verantwortung bei der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft: durch technische Innovationen, den Einsatz von digitalen Werkzeugen und Produkten sowie die Verbesserung seiner Leistungen in Bezug auf soziale und ökologische Aspekte.

So setzen wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie sechs klar definierte Schwerpunkte in den Bereichen, in denen unser Handeln die grösste Wirkung entfaltet. Diese Prioritäten, die sich auf die zentralen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit bezie-

hen, wurden gemeinsam mit der Konzernleitung und ausgewählten Führungskräften in Workshops erarbeitet.

Auch die Sichtweisen externer, unabhängiger Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft wurden integriert: Sechs Experten haben unsere Strategie beurteilt und unsere Erkenntnisse vertieft.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir zur Umsetzung der 2015 von den Vereinten Nationen formulierten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und des 2016 in Kraft getretenen Pariser Klimaabkommens (COP21) beitragen.

Die Strategie, ihre Schwerpunkte und Ziele wurden vom Aufsichts- und Strategieausschuss von Schindler, der unter der Leitung des Verwaltungsratspräsidenten alle Entschiede zum Thema Nachhaltigkeit trifft, genehmigt. Für die Ausarbeitung und Einführung der Strategie ist die Konzernleitung zuständig, während das Sustainability Governance Committee ihre Umsetzung kontrolliert. Um glaubhaft, objektiv und unvoreingenommen über unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit berichten zu können, lassen wir unsere Fortschritte extern überprüfen.

**«Bei Schindler messen wir Erfolg nicht nur an unserem Finanzergebnis, sondern auch an den ethischen Massstäben, nach denen wir handeln sowie an unserer Wirkung auf die globalen Anspruchsgruppen des Unternehmens.»**

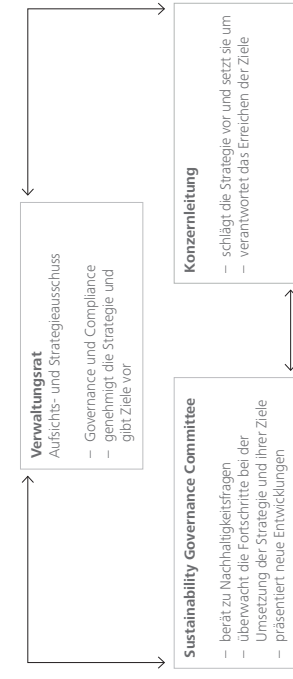
**Thomas Oetterli**  
Chief Executive Officer

<b>Schwerpunkt</b>	<b>Ziele (2018–2022)</b>
Die Sicherheit verbessern	Die Gesamtzahl gemeldeter Arbeitsunfälle gegenüber 2017 um 20% reduzieren
Vierfältige Talente gewinnen	Den Frauenanteil im Kandidatenpool für Führungspositionen auf 25% erhöhen und eine integrative Arbeitskultur fördern
Einen Beitrag zur Gesellschaft leisten	Unsere Ausbildungsprogramme ausbauen und die Gesellschaft mit ehrenamtlicher Arbeit sowie mit Spenden unterstützen
Smarter urbaner Mobilität den Weg bereiten	Die Zahl der Menschen, die unsere digital vernetzten Aufzüge und Fahrtreppen nutzen, auf mehr als eine halbe Milliarde Passagiere pro Tag steigern
Die Emissionen der Fahrzeugflotte reduzieren	Die CO <sub>2</sub> -Emissionen unserer globalen Fahrzeugflotte gegenüber dem Stand von 2017 um 25% (bezogen auf den Umsatz) senken
Nachhaltigkeit in der Lieferkette verbessern	75% des mit unseren Komponentelieferanten generierten Einkaufsvolumens anhand von Nachhaltigkeitskriterien extern bewerten lassen

Berührungspunkte unserer Strategie mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen:



## Nachhaltigkeits-Governance bei Schindler



## Unabhängige Experten

- Egbert Appel, Präsident des Stiftungsrates der Hilti Foundation
- Matthias Bötker, VP Strategy, Business Excellence & Public Affairs, Schneider Electric (Deutschland, Schweiz, Österreich)
- Dr. Joerg S. Hofstetter, Associate Professor, KEDGE Business School, und President, International Forum on Sustainable Value Chains (ISVC)
- Patrick Hofstetter, Leiter Klima und Energie, WWF Schweiz
- Prof. Dr. Gudrun Sander, Director for Diversity and Management Programmes, Universität St. Gallen
- Graham Uglow, Group Head of Safety, ABB

## Die Sicherheit verbessern

Sicherheit ist für Schindler ein Kernwert. Als global führendes Unternehmen der Aufzugs- und Fahrtreppenbranche sind wir nur dann erfolgreich, wenn die Passagiere sich darauf verlassen können, dass unsere Produkte sicher und zuverlässig sind und wenn unsere Mitarbeitenden und Auftragnehmer unter sicheren und geschützten Bedingungen ihre Arbeiten verrichten können.

Unsere Richtlinien für Gesundheit und Sicherheit gelten für alle Unternehmen des Konzerns. Die Umsetzung wird durch ein Sicherheitsmanagementsystem gewährleistet, das eindeutige Zuständigkeiten und Erwartungen an die Führungskräfte definiert und auf klaren Regeln und Standardverfahren sowie auf konsequenten Mitarbeiterschulungen und Praxisbeurteilungen beruht.

Seçil Yüzgöl, Health and Safety Specialist, instruiert Kollegen während der Montage von 661 Schindler-Anlagen am neuen Flughafen von Istanbul.



Unsere «Safety Steering Oversight Committees» gewährleisten, dass effektive Feedback-Mechanismen bestehen, um Massnahmen im Sinne einer «Null-Unfälle»-Kultur ergreifen zu können. Unter der Leitung des CEO stellt das «Global Safety Committee» sicher, dass regelmäßige Treffen der lokalen Techniker und der Konzernfunktionen mit Vertretern aller regionalen Standorte stattfinden.

2018 absolvierten die Servicetechniker von Schindler an durchschnittlich 9,8 Tagen technische Trainings und Sicherheitsschulungen, was einem Anstieg von 26% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Mit unseren e-Learning-Programmen und den obligatorischen praktischen Übungen vermitteln wir unseren Mitarbeitenden die wesentlichen Voraussetzungen für sichere Entscheidungen. So können sie Gefahren erkennen und minimieren und sind über alle regulatorischen Anforderungen und spezifischen Branchenvorschriften informiert. Um beste Ergebnisse zu gewährleisten, werden die Schulungen in mehr als 30 Sprachen angeboten.

## «Unsere Sicherheitskultur ist fest im Unternehmen verankert und wird von allen Mitarbeitenden, ob Feldtechniker oder Führungskraft, gelebt.»

**Julio Arce**  
Mitglied der Konzernleitung,  
Head of Field Quality & Excellence

Unser Ansatz beinhaltet auch unabhängige Sicherheitsprüfungen. Diese zeigen nicht nur Risiken und Chancen für kontinuierliche Verbesserungen auf, sondern vermitteln

## Safety and Health Awareness Days

Regelmässig finden in Schindler-Niederlassungen weltweit «Safety and Health Awareness Days» statt. In diesen Workshops lernen die Mitarbeitenden, ihre Sicherheit als ein persönliches Gut wahrzunehmen und trainieren eine Feedback-Kultur unter Kollegen.

Die Veranstaltungen regen dazu an, über Risiken und mögliche Folgen nachzudenken, das persönliche Verhalten zu reflektieren und zu verbessern – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch unterwegs und zu Hause. An den über das ganze Jahr verteilt stattfindenden Workshops nehmen auch Sicherheitsexperten und Familienmitglieder teil, da der Fokus sowohl auf Risiken am Arbeitsplatz als auch auf sicherem Verhalten zu Hause liegt.

unseren Führungskräften zugleich wertvolles Wissen, um sie zu erfolgreichen Sicherheitsbeauftragten zu machen. Im Jahr 2018 haben wir weltweit mehr als 28 Sicherheitsprüfungen absolviert.

Durch Besuche vor Ort messen wir die Effektivität unserer Kommunikation und Schulungen. So genannte «Safety Walks» (Begehungen) bieten den formellen Rahmen für direkte Beobachtungen und Rückmeldungen. Sie bieten uns zudem die Gelegenheit, gute Arbeitspraxis anzuerkennen und die Leistung durch spezifische Korrekturmaassnahmen zu verbessern. Im Berichtsjahr haben unsere Field Supervisor und Führungskräfte insgesamt 130 000 solcher Begehungen vorgenommen.

Auf der Grundlage kürzlich durchgeführter Pilotversuche wollen wir ein Virtual-Reality-basiertes Sicherheitsprogramm mit mobilen Apps für Vorgesetzte einführen, das hilft, die Sicherheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.

So soll in den kommenden fünf Jahren die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle um 20% verringert werden. Bei dieser Kennzahl handelt es sich um einen umfassenden Indikator, der nicht nur die Anzahl der unfallbedingt versäumten Arbeitstage angibt, sondern auch die Fälle einschliesst, in denen Mitarbeitende ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. 2018 betrug diese Kennzahl 4,4 – was einer Verbesserung von 12% gegenüber dem Stand von 2017 entspricht.

→ Mehr erfahren



Dr. Elena Cortona, Head of Digital Transformation, mit Teammitgliedern.

## «Wir sind ein Arbeitgeber, der Wert auf Chancengleichheit und einen weltweiten Kandidatenpool legt.»

**David Clymo**  
Mitglied der Konzernleitung,  
Head of Corporate Human Resources

Seit 2016 treibt ein «Diversity Committee» das Thema auf Konzernebene voran. Ausserdem haben wir die Geschlechtervielfalt als Ziel in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen.

Das «Diversity Committee» von Schindler besteht aus 14 Führungskräften, die Unternehmensfunktionen aller Regionen vertreten. Es wird vom Head of Supply Chain Management Europe geleitet.

Dem Gremium gehören drei Mitglieder der Konzernleitung an: Corporate Human Resources, Europa-Süd sowie Escalators and Supply Chain. Es arbeitet darauf hin,

dass die Diversität der Geschlechter in den bestehenden Initiativen und Prozesse eingebunden werden und dass sämtliche Konzerngesellschaften sich dem Thema verpflichtet fühlen. In Amerika, Europa und Asien wurden regionale «Diversity Committees» eingeführt, die bei der Suche nach Talenten und bei der Nachfolgeplanung konsequent und systematisch auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter achten.

Das 2017 in Europa eingeführte und erfolgreiche Programm «Women in Leadership» wurde 2018 auf Amerika und Asien ausgeweitet und in Europa neu aufgelegt.

«Women in Leadership» ist ein elfmonatiges Trainingsprogramm zur Förderung einer integrativen Führungskultur im Unternehmen. Es soll dafür sorgen, dass Mitarbeiterinnen mit hohem Potenzial möglichst rasch in entsprechende Führungspositionen gelangen. Die Teilnehmerinnen entwickeln ihre persönlichen und unternehmerischen Fähigkeiten und werden gleichzeitig im Unternehmen besser wahrgenommen. Am Ende des Programms erarbeiten sie gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten und einem Führungskräfte-Coach ihren individuellen Entwicklungsplan.

### In den letzten zwei Jahren hat sich der Frauenanteil im Kandidatenpool verdoppelt.

Eine jährliche Benchmarking-Umfrage, unter der Leitung des «Diversity Committee», ermittelt jeweils die nachgewiesenen besten Verfahren. Diese werden weltweit in 50 genannten «HR and talent forums» präsentiert. Um unbewusste Vorurteile zu thematisieren wurde in verschiedenen Geschäftsbereichen und für alle Mitglieder der Konzernleitung Workshops entwickelt und durchgeführt.

In den letzten zwei Jahren hat sich der Frauenanteil im Kandidatenpool für Führungsrollen verdoppelt, und nahezu ein Drittel der leitenden Positionen wurde mit Frauen besetzt. Wir haben einen Pool für talentierte Kandidatinnen geschaffen, der diesen zu grösserer Sichtbarkeit und besseren Entwicklungsmöglichkeiten verhilft.

Auch in den kommenden vier Jahren wollen wir uns mit speziellen Förder- und Trainingsprogrammen auf weibliche Talente ausrichten und gleichzeitig unsere Aus-

bildungs- und Schulungsprogramme für leitende Führungskräfte ausbauen. Wir werden dafür sorgen, dass weibliche Führungstalente schon früh erkannt werden und von Entwicklungsmöglichkeiten und einer Karriereplanung profitieren können, die ihnen den Zugang zu Führungspositionen ebnet.

Im Kandidatenpool für Führungspositionen wollen wir den Frauenanteil bis 2022 auf 25% erhöhen. 2018 betrug dieser Anteil 19%.

→ Mehr erfahren

**Schindler Australien** führte 2018 zwei Entwicklungsprogramme für Führungskräfte ein, um einen Wandel der Firmenkultur zu bewirken:

- ein an Manager gerichtetes integriertes Führungskräfte-Programm
- ein Entwicklungsprogramm für Mitarbeiterinnen.

In beiden Programmen kamen e-Learning-Module zum Einsatz. Das Programm für Manager thematisierte unter anderem unbewusste Vorurteile, integrative Führungsstile, Unterschiede der Führungsstile und Formen der Zusammenarbeit. Das Entwicklungsprogramm ging unter anderem auf die Themen persönliches Branding, Netzwerke, Verhandlungsführung, Kommunikation und Risikobereitschaft ein.

Bisher haben 80 Mitarbeitende diese Angebote genutzt. Die Absolventen werden anschliessend als Mentoren und Sponsoren für nachfolgende Generationen von Führungskräften eingesetzt.

### Einen Beitrag zur Gesellschaft leisten

Als verantwortungsbewusstes weltweit agierendes Unternehmen fördert Schindler Aktivitäten, die langfristig Wert für die Gesellschaft schaffen. Seit vielen Jahren arbeiten wir mit staatlichen Institutionen und Ausbildungsstätten zusammen, um jungen Menschen eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen, sich in ihren Gemeinden ehrenamtlich zu engagieren.

### Berufliche Aus- und Weiterbildung

Schindler bietet seit Jahren Berufsbildungs- und Weiterbildungsgänge an. Damit wollen wir jungen Menschen eine qualifizierte Berufsbildung ermöglichen und gleichzeitig sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen, die wir für unser weiteres Wachstum benötigen. Derzeit gibt es bei Schindler weltweit mehr als 40 Berufsbildungs- und Weiterbildungsprogramme, an denen mehr als 2 000 Mitarbeitende teilnehmen.

Jugendberufshilfe ist eine globale Herausforderung. Unsere Berufsbildungsprogramme ermöglichen jungen Menschen den Berufseinstieg in technischen und kaufmännischen Berufen. In der Schweiz bietet Schindler ein duales Modell für 300 Lernende an, die im Unternehmen arbeiten und gleichzeitig eine mehrjährige Ausbildung absolvieren. Dieser Ansatz verbindet schulische Bildung und Schulungen im Unternehmen mit beruflicher Praxis. Inzwischen hat sich daraus ein Exzellenzzentrum entwickelt, das von Interessenten aus mehr als 50 Ländern besucht wird, um mehr über dieses schweizerische Ausbildungssystem zu erfahren. 2018 hat Schindler Schweiz gemeinsam mit der Initiative «Integrationsvorlehre» (INVO) des Bundes jungen Menschen, die in die Schweiz geflohen sind, eine Berufsbildung ermöglicht.

### Zusammenarbeit mit 30 technischen Hochschulen in ganz China

Die Zahl der technischen Hochschulen, die Schindler China bei der Ausbildung junger Studenten unterstützt, ist kontinuierlich gestiegen.

Dank der Sach- und Finanzmittel, mit denen Schindler in den vergangenen vier Jahren 30 chinesische Schulen unterstützt hat, konnten mehr als 1500 Studenten eine qualifizierte Ausbildung absolvieren: ein Beweis für unser langfristiges Engagement in diesem Land, in welchem Schindler 1980 als erstes ausländisches Unternehmen ein industrielles Joint Venture gründete.

In Indien hat Schindler mit «Igniting Minds» ein preisgekröntes Programm zur Förderung der technischen Ausbildung junger Menschen aus benachteiligten Gesellschaftsschichten initiiert. Dabei werden Stipendien an talentierte Studenten von Ingenieurs- und ITI-Hochschulen vergeben, die ihr Studium nicht selbst finanzieren können. Das zunächst auf Mumbai und Pune beschränkte Programm wird inzwischen in mehr als 12 indischen Bundesstaaten angeboten. Mehr als 700 Studenten haben bereits Stipendien erhalten; bis 2020 sollen weitere 300 Studenten gefördert werden.

### Ehrenamtliche Arbeit

Wir sind der Ansicht, dass sich die Persönlichkeit eines Menschen nicht nur am Arbeitsplatz entwickelt. Deshalb ermutigen wir die Mitarbeitenden Freiwilligenarbeit zu leisten. Durch den Einsatz zum Wohle anderer erhalten sie ein besseres Verständnis für die lokalen Gegebenheiten und bereichern ihr privates als auch persönliches Leben.

## «Bei unserem Nachhaltigkeitskonzept geht es um mehr als Spenden für wohltätige Zwecke. Es geht um die langfristige Vision für Schindler.»

Ashok Ramachandran  
CEO Schindler Indien



Auf dem Campus im chinesischen Jiading werden Aus- und Weiterbildungsprogramme für verschiedene Berufe angeboten.

2018 haben sich Mitarbeitende aller Unternehmensebenen für die Entwicklung von Gemeinschaften vor Ort eingesetzt – mit Einzelinitiativen, Teamveranstaltungen und Partnerschaften auf nationaler Ebene. Einige Beispiele:

- 2018 nahmen an der 2012 initiierten «Tour de Schindler» 22 Fahrer teil, um mit dem Fahrrad insgesamt 830 Kilometer zwischen Den Haag und Berlin zurückzulegen. Im Rahmen der Veranstaltung spendete Schindler gemeinsam mit den Teilnehmenden CHF 45 000 an Krebshilfeorganisationen in Deutschland und in den Niederlanden.

- Inspiriert vom Erfolg des Projektes in Morristown, USA, im Jahr 2017, leisteten Mitarbeitende in New Holland, Ohio, USA, ehrenamtliche Arbeit bei Renovierungsprojekten ihrer lokalen «Habitat for Humanity»-Organisation. Eine ähnliche Zusammenarbeit hat Schindler auch in Indien initiiert.

- Im Rahmen einer Teamentwicklung unterstützte die Geschäftsleitung der Jardine Schindler Gruppe das «Food Angel Community Center» in Hongkong mit Freiwilligenarbeit. Die Mitarbeitenden halfen bei der Zubereitung und Verteilung von mehr als 1 500 Mahlzeiten an Benachteiligte.

- Mitarbeitende von Schindler sammelten 2018 im Rahmen ihrer «Movers»-Initiative weltweit CHF 24 000. Der Betrag wurde für Massnahmen gegen die grössten Gesundheitsrisiken von Männern – wie Prostatakrebs, Hodenkrebs, psychische Probleme – und für die Selbstmordprävention gespendet.

→ Mehr erfahren

## Smarter urbaner Mobilität den Weg bereiten

Wachsende Städte mit steigenden Einwohnerzahlen nutzen zunehmend die Möglichkeiten, die ihnen die Digitalisierung bietet, um den Mobilitätsbedarf ihrer Einwohner zu erfüllen. Smart Cities nutzen Leistungsfähigkeit von Computern und Neuentwicklungen im Bereich Datenwissenschaft, um Millionen von Menschen durch einen zunehmend dichter bevölkerten urbanen Raum zu navigieren.

Schindler treibt die digitale Vernetzung von Aufzügen, Fahrtreppen und Fahrstegen voran. So hält die Digitalisierung Einzug in jede Phase des Lebenszyklus unserer Anlagen: beim Design, in der Konstruktion und Produktion, bei der Montage und Einbau, bei Transit-Management-Systemen, der Wartung und Anlagen-sicherheit. Als Vorreiter im Bereich der intelligenten urbanen Mobilität berücksichtigen wir die steigenden Ansprüche der Gesellschaft, indem wir unsere Aufzüge und Fahrtreppen für nachhaltige Städte der Zukunft digital vernetzen.

### «Schindler Ahead» verbindet Menschen

Die cloudbasierte digitale Plattform «Schindler Ahead», ist das weltweit erste digital vernetzte, geschlossene Wartungs-, Notruf- und Informationssystem für Aufzüge und Fahrtreppen. Dieses durch maschinelles Lernen gestützte leistungsstarke System bietet Kunden einen vor-ausschauenden Wartungsservice an. Es erhöht die Verfügbarkeit der Anlagen (Uptime) und beschleunigt die Produktentwicklung. Ausserdem können Kunden,

Service Techniker und Kunden-Callcenter dank «Schindler Ahead» Informationen (Insights) in Echtzeit abrufen und die Passagiere profitieren von verschiedenen personalisierten Lösungen, die ihr Fahrerlebnis erhöhen (Convenience).

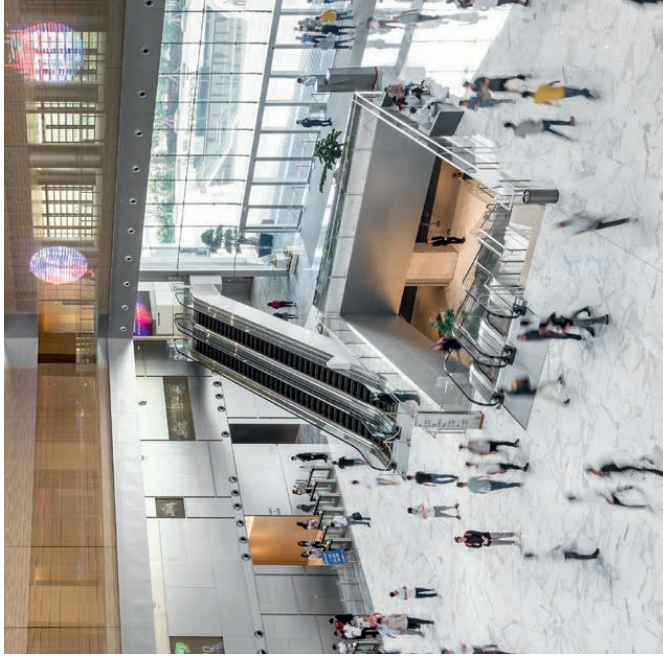
Im Jahr 2022 sollen unsere digital vernetzten Aufzüge und Fahrtreppen mehr als eine halbe Milliarde Menschen täglich befördern. Im Berichtsjahr haben weltweit mehr als 100 Millionen Passagiere pro Tag unsere vernetzten Anlagen genutzt.

### myPORT – das individuelle intelligente Steuerungssystem

Dank einer entsprechenden App auf dem Smartphone werden der Zugang, die Navigation und der Transport durch ein Gebäude individualisiert und personalisiert.

myPORT basiert auf dem PORT-Transit-Management-System, das Verkehrssteuerung und Zutrittskontrolle in einem Gebäude intelligent verknüpft und eine Zeitersparnis von bis zu 40% beim Ein- und Aussteigen von Passagieren ermöglicht. Wenn sich ein autorisierter Bewohner oder Mieter via Smartphone am Zugang identifiziert, wird ihm ein optimaler Weg durchs Gebäude bis in die gewünschte Zielanlage ermöglicht. Zahlreiche Gebäude auf der ganzen Welt sind bereits mit myPORT ausgerüstet.

→ Mehr erfahren



Schindler-Anlagen mit PORT-Technologie befördern 9 600 Angestellte am Hauptsitz von Tencent in Shenzhen, China.

## Die Emissionen der Fahrzeugflotte reduzieren

Schindler unterhält einen Fuhrpark von weltweit mehr als 20 000 Fahrzeugen, um seine Produkte effektiv installieren und warten zu können. Auf diese Fahrzeugflotte entfällt der grösste Teil unseres direkten Energieverbrauchs. Daher ist es für uns äusserst wichtig, die hiermit verbundenen Treibhausgasemissionen zu verringern.

Aus diesem Grund erneuern wir unseren Fuhrpark systematisch mit Modellen, die weniger Emissionen erzeugen und sparsamer sind.

Hierzu haben wir uns in unserer «Global Fleet Policy» verpflichtet. Seit 2012 haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bereits um mehr als 20% (bezogen auf den Umsatz) gesenkt. Weitere Massnahmen zur Verringerung der Emissionen sind unter anderem eine optimierte Routenplanung für unsere Servicetechniker und die Fern-

## «Dank der rasanten Weiterentwicklung und der Konnektivität und der Rechenleistung können wir heute mehrere Stufen unserer Wertschöpfungskette digitalisieren und unseren Kunden bessere und hochwertigere Produkte anbieten.»

Dr. Elena Cortona

Head of Digital Transformation

überwachung unserer Anlagen. Das ermöglicht eine vorausschauende Wartung und eine effiziente Planung der Service-Einsätze vor Ort.

Darüber hinaus suchen wir weltweit nach alternativen Transportlösungen für unsere Servicetechniker. In einigen Ländern können sie Kunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen, in anderen Ländern stehen ihnen Ladestationen für Fahrzeuge mit Elektro- und Hybridantrieb zur Verfügung.



2018 haben wir das Programm zur Optimierung unserer Fahrzeugflotte überarbeitet. Es ist nun stärker auf die Verringerung unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks, den Lebenszyklus der Fahrzeuge sowie auf innovative Servicekonzepte ausgerichtet. Daher erstellen unsere grössten Ländergesellschaften nun einen strategischen Flottenplan, der an ihre spezifischen Bedingungen vor Ort angepasst ist. Auf diese Weise können wir unseren Fuhrpark optimieren und gleichzeitig neue gesetzliche Bestimmungen – wie etwa Fahrzeuerverbote in dicht besiedelten Innenstädten – berücksichtigen. Die einzelnen Pläne werden konsolidiert, damit sichergestellt ist, dass wir weltweit die gleichen Ziele verfolgen und möglichst überall die besten Verfahren nutzen.



Im Konzern sollen geeignete Fahrzeuggrößen gewählt und dort, wo es sich anbietet, Elektrofahrzeuge eingeführt werden.

## «Gemeinsam mit unseren Servicetechnikern wollen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung und die Fahrsicherheit verbessern sowie die Fahrzeugkosten optimieren.»

Jürgen Kästle  
Head of Global Continuous Cost and Quality Leadership

Dieser umfassende Flottenplan geht unter anderem auf die Bestimmung der optimalen Transportlösung und der für den jeweiligen Einsatzzweck geeigneten Fahrzeuggrösse ein. Er berücksichtigt auch Aspekte wie defensives Fahren oder Telematik-Tools, die das Fahrverhalten

## Nachhaltigkeit in der Lieferkette verbessern

Als Unternehmen mit einer globalen Beschaffungskette brauchen wir für den langfristigen Erfolg Partner, mit denen wir zum beiderseitigen Vorteil zusammenarbeiten können und die unsere wachsenden Ansprüche an ihre Nachhaltigkeitsleistung erfüllen.

Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist wichtig für den Erhalt des langjährigen Vertrauens, das wir uns bei den Kunden erworben haben.

Schindler unterhält ein globales Netz von Materiallieferanten und Dienstleistungsanbietern. In unseren Umwelt-, Qualitäts- und Handlerrichtlinien verpflichten wir uns, die Wettbewerbsfähigkeit, das ethische Verhalten und das Umweltmanagement dieser Partner zu verbessern. Wir bewerten systematisch unsere zukünftigen Zulieferer und überprüfen regelmässig unsere bestehenden Partner. Die Bewertungen werden nach zertifizierten Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen wie den DIN-Standards ISO 45001, ISO 9001 und ISO 14001 vorgenommen.

Um unsere Lieferkette kontinuierlich zu verbessern, haben wir unsere Bewertungskriterien im Jahr 2018 um verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. Bis 2022 wollen wir mindestens 75% des mit unseren Komponentenerlieferanten generierten Einkaufsvolumens nach Nachhaltigkeitskriterien extern bewerten lassen.

Als Teilnehmer von EcoVadis haben wir beschlossen, diese unabhängige Plattform zu nutzen, um unsere Partner bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung zu unterstützen.

In den nächsten vier Jahren wollen wir vor allem die Verfügbarkeit und den Austausch von qualitätsbezogenen Daten verbessern, damit unsere Beschaffungsteams gezielt mit den wichtigsten Lieferanten zusammenarbeiten können. Solche Kooperationen verstärken unseren risikobasierten Ansatz. Sie stellen unseren Einkäufern Werkzeuge zur Entscheidungsfindung zur Verfügung und helfen uns zielgerichtete Schulungen durchzuführen.

Mit der Zeit wird ein globales Kommunikationsportal entstehen, das unsere Partner direkt einbindet – in den Austausch von Informationen, den Prozess der Zielformulierung und die Nachverfolgung von Verbesserungsmaßnahmen. Durch die Förderung einer offenen Kommunikation

und Zusammenarbeit werden wir die Geschäftstätigkeit innerhalb unserer Lieferkette noch nachhaltiger gestalten.

## «Wir würdigen schon heute Lieferanten mit hohen Ethik- und Umweltstandards. In Zukunft wollen wir mit ihnen gemeinsam langfristige Verbesserungspläne erarbeiten.»

Sabine Simeón-Aissaoui  
Head of Supply Chain Management Europe

## Schindler – ein auf Nachhaltigkeit bedachter Lieferant

Seit 2016 nimmt Schindler an den EcoVadis-Befragungen teil. EcoVadis wurde 2007 als unabhängige Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeit globaler Lieferketten gegründet. Dank dieser Plattform konnten wir 48 unserer grössten Kunden über unsere Nachhaltigkeitsleistung informieren.

→ Mehr erfahren

Schindler arbeitet mit Tausenden Lieferanten weltweit zusammen.



# Unsere Leistung Soziales

Nur durch regelmässiges Engagement können wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen und unsere Ziele erreichen.

Zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen gehören Kunden, Mitarbeitende, Aktionäre, Lieferanten, Industrieverbände, Nicht-Regierungsorganisationen, staatliche Institutionen und Hochschulen. Wir engagieren uns auf unterschiedliche Arten, etwa in Form von Befragungen, Auszeichnungen, Workshops, in den sozialen Medien und über Konferenzen.

2018 haben wir die Zufriedenheit unserer Kunden anhand von mehr als 129 000 Befragungen ermittelt und uns dabei vor allem auf «kritische Jobs», d.h. Anlagen mit Reparaturen konzentriert. In diesen für unsere Kunden kritischen Fällen kann das Feedback manchmal negativer ausfallen als bei unserem früheren Ansatz, der sich auf eher traditionelle Befragungen zu Wartungseinsätzen stützte. Der Anteil dieser wartungsbasierten Befragungen wurde 2018 von 61% auf 30% reduziert. Aus diesem Grund verschlechterte sich unser Net Promoter Score (NPS) im Berichtsjahr um 3%. Bei einer gegenüber 2017 unveränderten Gewichtung der Befragungen wäre der NPS dagegen um 3% gestiegen.

Wir sind nicht nur bestrebt, die Bedürfnisse unserer Kunden vollumfänglich zu erkennen und zu erfüllen, sondern wir wollen auch gemeinsam mit unseren Lieferanten deren Leistungen in den Bereichen Qualität und Nachhaltigkeit verbessern. Als Mitglied im Conference Board, einem unabhängigen Unterneh-

mensverband und Forschungsinstitut, haben wir an der Einrichtung des Responsible Sourcing Council – eines Rates für verantwortungsvolle Beschaffung – mitgewirkt, in dem sich Unternehmen verschiedener Branchen für transparente Beschaffungsketten einsetzen.

In Unternehmensverbänden wie der European Lift Association tauschen wir uns über technische Entwicklungen aus und befassen uns mit Regulierungsfragen. Ausserdem arbeitet Schindler gemeinsam mit den jeweiligen Anspruchsgruppen im Carbon Disclosure Project (CDP) zusammen sowie mit der Research-Agentur Sustainable Analytics und mit der Rating-Agentur ISS-oekom.

Alle zwei Jahre führen wir Mitarbeiterbefragungen durch. 2018 betrug die Beteiligung mehr als 97%. Verglichen mit den «Klassenbesten» haben wir uns in allen Bereichen verbessert, insbesondere in der Kategorie «besser als der Wettbewerb».

Um unsere Kernprioritäten voranzutreiben, arbeiten wir mit strategischen Partnern zusammen: Im Rahmen einer Forschungspartnerschaft mit dem Council of Tall Buildings and Urban Habitat (CTBUH) untersuchen wir die Einsatzmöglichkeiten von Robotertechnologien im Bereich der intelligenten Mobilität, und mit Professoren und Studenten der Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) erforschen wir die Mobilität der Zukunft.

	2018	2017	2016
Anzahl abgeschlossene Umfragen	129 368	131 167	136 333
NPS gegenüber Vorjahr in % – auf vergleichbarer Basis	3	5	11
NPS gegenüber Vorjahr in % – nach neuer Gewichtung	-3	-	-

Die Personalpolitik von Schindler basiert auf unseren Kernwerten. Sie konzentriert sich auf Massnahmen zur Erreichung unserer geschäftlichen Ziele, indem sie uns helfen, vielfältige Talente zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Schindler ist bestrebt, den Mitarbeitenden eine Arbeitsumgebung zu bieten, in der sie sich beruflich, persönlich und als aktive Mitglieder der Gesellschaft weiterentwickeln können.

## Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern (GRI 102-8/401-1/405-1)

2018 waren weltweit 59% der Belegschaft von Schindler in den Bereichen Montage und Wartung tätig, 7% in der Produktion und 34% in den Bereichen Technik, Verkauf und Verwaltung. Der globale Personalbestand stieg um 5,7% auf 64 486 Mitarbeitende. In den vergangenen drei Jahren haben wir vor allem im Montage- und Wartungsbereich neue Mitarbeitende eingestellt. In allen Regionen wurden neue Arbeitsplätze geschaffen.

## Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Bereichen

	2018	2017	2016
Produktion	4 798	4 489	4 321
Montage und Wartung	37 581	35 670	33 679
Technik, Verkauf, Verwaltung	22 107	20 860	20 271
<b>Total</b>	<b>64 486</b>	<b>61 019</b>	<b>58 271</b>

In %	2018	2017	2016
Produktion	7	7	7
Montage und Wartung	59	59	58
Technik, Verkauf, Verwaltung	34	34	35
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Regionen

	2018	2017	2016
Asien-Pazifik	24 594	22 998	21 480
Amerika	14 600	14 186	13 801
EMEA	25 292	23 835	22 990
<b>Total</b>	<b>64 486</b>	<b>61 019</b>	<b>58 271</b>

In %	2018	2017	2016
Asien-Pazifik	38	38	37
Amerika	23	23	24
EMEA	39	39	39
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Die Altersstruktur der Mitarbeitenden

In %	2018	2017	2016
Unter 30 Jahre	27	26	25
30 bis 50 Jahre	56	56	57
Über 50 Jahre	17	18	18
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Geschlechtervielfalt in Leitungsorganen

Anzahl	2018	2017	2016
Frauen im Verwaltungsrat	2	2	2
Frauen in der Konzernleitung	0	0	0
Frauen in Führungspositionen	58	56	–
Frauen im Kandidatenpool für Führungskräfte in %	19	–	–

\*Neuer Indikator, 2016 und 2017: keine Berichterstattung

### Mindestmittlungsfristen für betriebliche Veränderungen (GRI 402-1)

Wir beachten die arbeitsrechtlichen Vorschriften der einzelnen Länder, in denen wir tätig sind – einschliesslich der Regelungen, die sich auf die Mindestmittlungsfristen für wesentliche betriebliche Veränderungen beziehen.

Diese Gesetze und Vorschriften können sich von Land zu Land stark unterscheiden. In einigen Ländern sind die Mindestmittlungsfristen in Tarifverträgen festgelegt, anderenorts werden sie fallweise geregelt. Die Kündigungsfristen können von null Tagen bis zu einem Jahr betragen. In manchen Ländern richtet sich die Länge der Kündigungsfrist nach der Beschäftigungsdauer der betroffenen Mitarbeitenden und/oder nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit. Es können jedoch auch andere Regelungen getroffen werden. In diesen Fällen müssen die kollektiven Vereinbarungen die gesetzlichen Mindestvorgaben übertreffen.

### Tarifverträge (GRI 102-41)

Für 70% der Mitarbeitenden von Schindler gelten Tarifverträge.

Seit 2017 ist der European Works Council – der europäische Betriebsrat – von Schindler das Kommunikationsforum unserer Arbeitnehmervertreter in 30 Ländern Europas. Er bietet vor allem Informationen und Beratungen zu länderübergreifenden europäischen Themen an.

### Aus- und Weiterbildung (GRI 404-1&2)

Der Anspruch, ein geschätzter Partner seiner Kunden zu sein, kann Schindler nur mit talentierten, engagierten und qualifizierten Mitarbeitenden erfüllen.

Unser konzerntweites Zertifizierungsprogramm gewährleistet, dass Servicetechniker von Schindler und die unserer Auftragnehmer ihre Kenntnisse und Fertigkeiten in regelmässigen Schulungen auf den neuesten Stand bringen, damit sie unsere Anlagen sicher und effizient montieren und Instand halten können. Auf der Grundlage dieses globalen Standards bieten wir ausserdem gezielte Fortbildungen an, um die speziellen Anforderungen einzelner Regionen oder Niederlassungen zu erfüllen.

Unsere technische Ausbildung wird in Trainingszentren weltweit koordiniert, unter der Aufsicht von Julio Arce, Mitglied der Konzernleitung und Head of Field Quality & Excellence. In den Trainingszentren stehen mehr als 230 Aufzugsschächte und Fahrtruppen für Lehrzwecke zur Verfügung. Ergänzend zu diesen theoretischen Kursen nehmen unsere Techniker an praktischen Schulungen vor Ort teil. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, ihre Fähigkeiten und ihren Erfahrungsstand kontinuierlich zu erweitern und sich auf die jeweils nächsthöhere Zertifizierungsstufe vorzubereiten.

2018 stieg die durchschnittliche Dauer der absolvierten technischen Trainings und Sicherheitsschulungen auf 9,8 Tage pro Mitarbeitenden. Dies entspricht einem Anstieg um 26% gegenüber dem Stand von 2017 und liegt deutlich über dem im Rahmen unseres Zertifizierungsprogramms angestrebten Ziel von 5 Tagen. Zu diesem guten Ergebnis haben alle Regionen beigetragen, wobei alleine in China 51 000 Schulungstage anfielen.

### Durchschnittliche Dauer der technischen Trainings und Sicherheitsschulungen pro Mitarbeitenden

	2018	2017	2016
Asien-Pazifik	11,1	7,9	8,4
Amerika	12,3	10,2	8,9
EMEA	6,3	5,5	5,7*
<b>Durchschnitt</b>	<b>9,8</b>	<b>7,8</b>	<b>7,7</b>

\* Angepasst um Umgliederung von Nahen Ostens und Afrika in die Region Europa.

Für unser nicht-technisches Training nutzen wir verschiedenste Wege der Wissensvermittlung – vom traditionellen Klassenzimmer-Unterricht bis zu multimedialen Kursen, die unsere Mitarbeitenden auf ihren Laptops oder Mobilgeräten absolvieren können. Unser vielfältiges Kursangebot ist darauf ausgelegt, die Führungsfähigkeit und Kenntnisse sowie Erfahrungen unserer Mitarbeitenden in allen Geschäftsbereichen zu verbessern. Wir ermutigen sie, ihre Karrierechancen zu vergrössern, indem sie an abteilungsübergreifenden Kursen teilnehmen.

Junge Talente unterstützen wir mit dem Schindler Career Development Program (SCDP), einem On-the-Job-Training. Es soll uns helfen, einen Kandidatenpool für Führungskräfte aufzubauen und den Führungsnachwuchs auf wichtige Schlüsselpositionen im Unternehmen vorzubereiten. Das auf sechs Jahre ausgelegte Programm umfasst Einsätze in verschiedenen Abteilungen, mindestens einen Auslandsinsatz sowie die Ausübung einer Führungsposition.

### Beurteilungen der Leistung und der Karriereentwicklung (GRI 404-3)

Neben den Leistungsbeurteilungen erstellen wir individuelle Karriereentwicklungspläne, die den Mitarbeitenden Massnahmen aufzeigen, durch die sie ihre Fähigkeiten und ihr Verhalten verbessern und ihre Karriere voranbringen können.

### % der Belegschaft

	2018	2017	2016
Mitarbeitende mit mindestens einer Leistungsbeurteilung pro Jahr	71	71	67

**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen (GRI 406-1)**

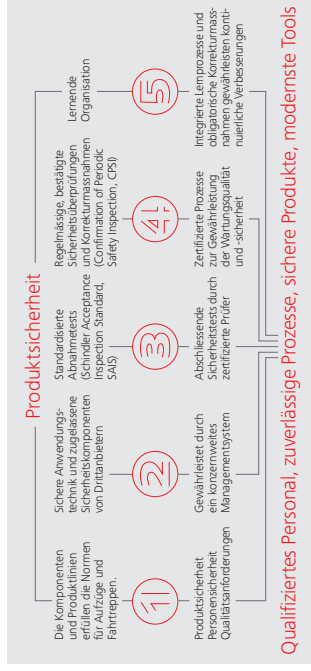
Im Rahmen unserer jährlichen Compliance-Prüfung wurden keine signifikanten Verstösse gegen unsere weltweite Gleichbehandlungspolitik entdeckt. Diskriminierung jeglicher Art wird bei Schindler nicht geduldet.

**Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit (GRI 408)**

Wie in unserem Verhaltenskodex und in der Lieferantenpolitik von Schindler dargelegt, lehnen wir Kinderarbeit ab. Sie wird zudem durch länderspezifische Arbeitsgesetze verboten. Im Rahmen der jährlichen Compliance-Prüfung wurden keine Fälle entdeckt, die auf ein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit schliessen lassen.

**Sicherheit und Gesundheit von Passagieren (GRI 416)**

Wir sind verantwortlich für die Sicherheit aller Menschen, die unsere Anlagen nutzen. Daher verbessern wir kontinuierlich die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen, indem wir über den gesamten Lebenszyklus unserer Anlagen strikte Sicherheits- und Qualitätsstandards einhalten. Dies schliesst strengste Anforderungen an die Entwicklung, Konstruktion, Montage, Wartung und Modernisierung ein. Ausserdem sorgen wir dafür, dass Erkenntnisse unserer Monteure und Servicetechniker an die Produktentwicklung weitergeleitet werden.



- Wir überprüfen neue Anlagen und Komponenten auf ihre Übereinstimmung mit den spezifischen Sicherheits- und Qualitätsanforderungen von Schindler, die strenger als die anwendbaren offiziellen Vorschriften für Aufzüge und Fahrtreppen sind.
- Bei der Fertigung und Montage kundenspezifischer Aufzüge und bei Modernisierungen sind anwendungstechnische Vorschriften zu beachten, die wir auf Konzernebene, unter Einbindung von F&E und Field Quality & Excellence, erarbeitet haben. Der Einsatz von zugekauften Sicherheitskomponenten muss ausdrücklich genehmigt werden.
- Nach der Installation werden die Aufzüge und Fahrtreppen vor Ort strengen Sicherheitstests durch unabhängige Prüfer (die nicht an der Produktion und/oder der Montage beteiligt waren) unterzogen. Im Anschluss erfolgt die Abnahme durch den Kunden. Der weltweit angewendete «Schindler Acceptance Inspection Standard» (SAIS) enthält strengere Vorgaben als die lokalen Vorschriften.

4. Alle fünf Jahre werden unsere Anlagen von unabhängigem Personal inspiziert und gewartet. Die Sicherheit der Aufzüge und Fahrtreppen wird durch regelmässige, bestätigte Sicherheitsüberprüfungen und gegebenenfalls notwendige Korrekturmaassnahmen gewährleistet.

5. Neue Produktlinien und Komponenten werden in Feldtests überprüft, und die Ergebnisse laufend an die Forschung und Entwicklung gemeldet, sodass sie in die weitere Entwicklungsarbeit einfließen können und unsere Anlagen keine Sicherheitsrisiken für die Monteure bergen.

**Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und die Kennzeichnung (GRI 417-1)**

Um den Kunden informierte Entscheidungen beim Anlagenkauf zu ermöglichen, stellt Schindler unabhängig überprüfte Informationen in Form von Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPD) nach dem internationalen Standard DIN ISO 14025 zur Verfügung. Die EPD geben Auskunft über die Materialien, die Produktion, die Nutzung und die Entsorgung unserer Anlagen. Die Energiemenge, die unsere Aufzüge während ihrer Nutzungsdauer verbrauchen, wird nach DIN ISO 25745-2 überprüft.

Um die Anforderungen der EPD zu erfüllen, ermitteln wir die Umweltauswirkung unserer Anlagen anhand des von Schindler entwickelten PECOPII-Verfahrens: Dieses Tool gibt uns einen Überblick über den Energieverbrauch einer Anlage während ihres gesamten Lebenszyklus, begrenzt den Einsatz umweltgefährdender Materialien und ermöglicht die sichere Entsorgung der Anlagen am Ende ihres Lebens. Alle Aufzüge und Fahrtreppen von Schindler sind zu mindestens 80% recycelbar.

Die Auswirkungen unserer Produkte auf die Gesundheit und die Sicherheit berücksichtigen wir in Übereinstimmung mit unseren strengen Sicherheits- und Qualitätsprotokollen. Darüber hinaus erteilen wir die gesetzlich vorgeschriebenen Hinweise zur sicheren Nutzung unserer Anlagen.

Die EPD zu den Aufzügen von Schindler stehen hier zum Download bereit.

**Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten (GRI 418-1)**

Gemäss unserem Verhaltenskodex sind die Mitarbeitenden von Schindler verpflichtet, sich an höchste berufliche Standards zu halten und ähnlich hohe Massstäbe in ihrem persönlichen Verhalten zu erfüllen. Das gilt auch für ihr Verhalten gegenüber Kunden. Unsere Datenschutzrichtlinie verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie beim Umgang mit personenbezogenen Daten die anwendbaren Datenschutzgesetze einhalten. Informationen über den Umgang mit Online-Daten finden Sie hier in der Online-Datenschutzrichtlinie von Schindler.

**Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich (GRI 419-1)**

Im Berichtsjahr 2018 hat Schindler keine erheblichen Bussgelder für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften betreffend die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen gezahlt.

Unsere Abhängigkeiten und Auswirkungen auf die Umwelt stehen vor allem im Zusammenhang mit der für den Betrieb unserer Anlagen und in unseren Produktionsstätten genutzte Energie, sowie für unsere weltweite Fahrzeugflotte von Servicefahrzeugen, welche zwei Drittel der Treibhausgasemissionen (THG) verursachen.

#### Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI 302-1)

Unser Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Stand von 2017 um rund 1% gesunken, von 667 GWh auf 659 GWh.

Unsere Servicefahrzeuge verursachen 71% unseres gesamten Energieverbrauchs. Elektrischer Strom und Fernwärme machen 19% aus, gefolgt von Heiz- und Brennstoffen (10%) für die Gebäude und die Prozesse.

Elektrizitätskosten, die im Rahmen von Mietverträgen anfallen, sind nicht im erfassten Stromverbrauch enthalten und beziehen sich nur auf Bürogebäude. Dagegen sind sämtliche Produktionsbetriebe in der Energieverbrauchstabelle enthalten. Unser globaler Elektrizitätsmix ist abhängig von den Stromnetzen der einzelnen Länder. Änderungen sind zumeist auf Landesebene sichtbar.

In Gigawattstunden (GWh)	2018	2017	2016
<b>Direkte Energie</b>			
Erdgas	61	69	75
Heizöl	5	5	6
Sonstige	2	2	2
<b>Fahrzeuge</b>			
Diesel	257	259	246
Benzin	195	156	198
Anderer (Biotreibstoff, LPG, CNG)	15	48	14
<b>Total direkte Energie</b>	<b>535</b>	<b>539</b>	<b>541</b>
<b>Indirekte Energie</b>			
Elektrizität	109	112	115
Fernwärme	15	16	17
<b>Total indirekte Energie</b>	<b>124</b>	<b>128</b>	<b>132</b>
<b>Energieverbrauch total</b>	<b>659</b>	<b>667</b>	<b>673</b>

\* Angepasst: um 1 GWh zu niedriger Wert einer Niederlassung im Jahr 2017

\*\* Angepasst: um 1 GWh zu höherem Wert einer Niederlassung im Jahr 2017

\*\*\* Angepasst: um 1 GWh zu niedriger Wert im Jahr 2016

#### Energieintensität (GRI 302-3)

Unsere gesamte Energieintensität hat sich im Berichtsjahr um 7% verringert. Der Personalbestand stieg 2018 um 5,7%, der Umsatz um 6,9% bzw. um 7,3% in Lokalkwährungen.

Somit ergeben sich für 2018 folgende Kennziffern:

- 10,7 MWh/Mitarbeiter (2017: 11,5)
- 64,7 MWh/CHF (2017: 69,7)

Der direkte Energieverbrauch unserer Servicefahrzeuge, bezogen auf die Mitarbeiterzahl und den Umsatz, verringerte sich:

- 7,6 MWh/Mitarbeiter (2017: 8,0) = 5% weniger
- 45,9 MWh/CHF (2017: 48,7) = 6% weniger

Auch der indirekte Energieverbrauch, bezogen auf die Mitarbeiterzahl und den Umsatz, ist gesunken:

- 2,0 MWh/Mitarbeiter (2017: 2,2) = 9% weniger
- 12,1 MWh/CHF (2017: 13,2) = 8% weniger

In Gigawattstunden (GWh)	2018	2017	2016*
Direkte Energie: Brennstoffe für Gebäude und Prozesse	68	76	83
Direkte Energie: Kraftstoffe für die Fahrzeugflotte	467	463	458
Indirekte Energie: Elektrizität und Fernwärme	124	128	132
<b>Energieverbrauch total</b>	<b>659</b>	<b>667</b>	<b>673</b>

\* Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

In Megawattstunden (MWh) pro Mitarbeiter	2018	2017*	2016**
Direkte Energie: Brennstoffe für Gebäude und Prozesse	1,1	1,3	1,5
Direkte Energie: Kraftstoffe für die Fahrzeugflotte	7,6	8,0	8,1
Indirekte Energie: Elektrizität und Fernwärme	2,0	2,2	2,3
<b>Total</b>	<b>10,7</b>	<b>11,5</b>	<b>11,9</b>

\* Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

4in Megawattstunden (MWh) pro Mio. CHF	2018	2017*	2016**
Direkte Energie: Brennstoffe für Gebäude und Prozesse	6,7	7,8	8,8
Direkte Energie: Kraftstoffe für die Fahrzeugflotte	45,9	48,7	48,8
Indirekte Energie: Elektrizität und Fernwärme	12,1	13,2	14,1
<b>Total</b>	<b>64,7</b>	<b>69,7</b>	<b>71,7</b>

\* Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

#### Verringerung des Energieverbrauchs (GRI 302-4)

Um unseren Energieverbrauch zu senken, konzentrieren wir uns vor allem darauf, die Energieeffizienz unserer Servicefahrzeuge zu verbessern und den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unserer Produktionsbetriebe zu verringern.

Der grösste Einzelverursacher von CO<sub>2</sub>-Emissionen ist unser globaler Fuhrpark mit über 20 000 Fahrzeugen. Die Fahrzeugflotte wird von unseren Mitarbeitenden vor allem im Rahmen des 24/7-Service für Schindler-Aufzüge und -Fahrtreppen genutzt. Seit 2012 haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um mehr als 20%, bezogen auf den Umsatz, gesenkt. Bis 2022 wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Fahrzeuge um weitere 25% gegenüber dem Stand von 2017 reduzieren. Um Lösungen zu finden, die zu den jeweiligen lokalen Bedingungen passen, ergänzen wir unsere globale Fuhrparkstrategie, indem wir eng mit unseren Konzerngesellschaften zusammenarbeiten. Daraus ergibt

sich eine Vielfalt an Massnahmen, wie etwa die Nutzung fortschrittlicher Fahrzeugtechnologien, eine intelligente Routenplanung, die Erarbeitung eines neuen Serviceflottenkonzepts oder die Erforschung alternativer Mobilitätsmodelle für unseren Service.

Wir messen den Einfluss unserer Produktionsbetriebe auf die Umwelt, um den Energieverbrauch, die Abfallmengen und den Einsatz flüchtiger organischer Verbindungen (VOG) zu kontrollieren und zu senken. 2018 waren 85% unserer Produktionsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert. Ziel ist die Zertifizierung aller unserer Standorte nach diesem international anerkannten Umweltmanagementsystem. Mit der Umsetzung der DIN ISO 14001 definieren wir regelmässig Ziele für die wichtigsten Umweltindikatoren.

→ Mehr erfahren zur Ökologie in der Produktion

**Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen (GRI 302-5)**  
 Energieeffizienz gehört zu den kostengünstigsten Möglichkeiten, die Entwicklung einer klimafreundlichen Wirtschaft zu fördern. Rund 80% der gesamten umweltbezogenen Auswirkungen eines Gebäudes entstehen während seiner Nutzung. Dies ist auch die energieintensivste Phase im Lebenszyklus eines Aufzugs oder einer Fahrtreppe. Mit der Entwicklung von Aufzügen und Fahrtreppen, die weniger Energie während ihres Betriebs verbrauchen, verbessern wir nicht nur unsere eigene Umweltbilanz, sondern verringern auch den Gesamtenergieverbrauch der Gebäude.

Wir führen Lebenszyklusanalysen (LCA) basierend auf ISO 14040 und ISO 14041 durch, auf der Suche nach Möglichkeiten, die Umweltleistung eines Produkts während seiner gesamten Lebensdauer zu verbessern – angefangen bei der Entwicklungsphase und der Beschaffung der Rohmaterialien über Produktion, Verpackung und Transport bis hin zu Nutzung, Instandhaltung und Entsorgung. Bei der Entwicklung energieeffizienter Produkte achten wir insbesondere auf die Antriebe der Türen, die Kabinenbeleuchtung sowie die Steuerungs- und Belüftungssysteme.

Mit den Modernisierungslösungen von Schindler lässt sich auch der Energieverbrauch älterer Aufzüge und Fahrtreppen verringern. Wir installieren unter anderem LED-Beleuchtungsanlagen oder Antriebe mit Energierückgewinnung, um die vom Aufzug ungenutzte Energie ins Elektrizitätsnetz einzuspeisen, IPM-Systeme (Intelligentes Power-Management) und energieeffiziente intelligente Verkehrsmanagementsysteme. Unsere Doppeldecker-Aufzüge mit zwei separaten Kabinen in einem Schacht, die von nur einem Antriebssystem gesteuert werden, sparen Platz und Ressourcen in Hochhäusern.

Auch regelmässige Wartung durch unsere Servicetechniker wirkt sich positiv auf die Energieeffizienz und die Lebensdauer der Anlagen aus und verringert zugleich den Ressourcenverbrauch. Unsere neuen digitalen Werkzeuge erfassen und analysieren cloudbasierte Leistungsdaten, sodass mögliche Störungen früher erkannt und behoben sowie vorbeugende Wartungsmassnahmen durchgeführt werden können. All diese Systeme können die Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Anlagen erheblich erhöhen, sodass ein kompletter Austausch hinausgezögert werden kann.

In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach umweltfreundlichen Gebäuden gestiegen. Wir fördern die Anwendung von Bewertungssystemen wie BREEAM und LEED, indem wir die Spezifikationen der relevanten internationalen Vorschriften erfüllen und Architekten und Planer bei der Zertifizierung ihrer Gebäude nach Umweltstandards unterstützen.

**Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (GRI 305-1)**

Die Serviceflotte ist nach wie vor die grösste Einzelquelle von Treibhausgasemissionen bei Schindler und macht mehr als 60% unseres gesamten CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks (Scope-1 und Scope-2-Emissionen) aus. Seit 2016 berücksichtigen wir in unseren Scope-1-Berichten auch flüchtige Verbindungen, die durch Kältemittelverluste der Klimaanlage in unseren Gebäuden freigesetzt werden. Im Vergleich zu 2017 haben sich die Scope-1-Emissionen nicht verändert.

In Kilotonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2018	2017*	2016*
Gebäude und Prozesse: flüchtige Emissionen	4	3	1
Gebäude und Prozesse: Brennstoffeinsatz	14	16	17
Kraftstoffe für die Fahrzeugflotte	121	121	119
<b>Total Scope 1</b>	<b>139</b>	<b>140</b>	<b>137</b>

\* Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) (GRI 305-2)**

Unsere indirekten Treibhausgasemissionen machen 25% der gesamten CO<sub>2</sub>-Bilanz aus (Scope 1 und 2). Im Vergleich zu 2017 sanken die Scope-2-Emissionen um 11%.

In Kilotonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2018	2017*	2016*
Elektrizität	44	50	50
Fernwärme	3	3	3
<b>Total Scope 2</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>53</b>

\* Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

**Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) (GRI 305-3)**

Unsere Auswirkungen auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette haben wir anhand von Daten aus dem Einkauf bestimmt und die entsprechenden Emissionen basierend auf einer Input-Output-Datenbasis modelliert. Diese Bewertung gibt den Umfang der Emissionen für jede Kategorie an. Die grössten Scope-3-Emissionen wurden durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen verursacht, gefolgt von der Logistik. Produktionsgüter, Abfallmengen, Geschäftsreisen oder Aktivitäten, die sich auf den Brennstoff- und Energieverbrauch auswirken, waren kaum relevant.

**Intensität der THG-Emissionen (GRI 305-4)**

Die gesamten CO<sub>2</sub>-Äquivalent-Emissionen pro Mitarbeiter sanken um 9% im Vergleich zu 2017. Die gesamten CO<sub>2</sub>-Äquivalent-Emissionen in Bezug auf den Umsatz sanken um 8% im gleichen Zeitraum:  
 – 2,9 t/Mitarbeiter im Jahr 2018 (2017: 3,2)  
 – 17,3 g/CHF (2017: 18,9)

In Kilotonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	2018	2017	2016*
Scope 1 Gebäude und Prozesse	18	18	19
Scope 1 Fahrzeugflotte	121	121	119
Scope 1 indirekt	47	53	53
<b>Total Scope 1 und Scope 2</b>	<b>186</b>	<b>192</b>	<b>191</b>

\*Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

In Tonnen pro Mitarbeiter	2018	2017*	2016
Scope 1 Gebäude und Prozesse	0,3	0,3	0,3
Scope 1 Fahrzeugflotte	1,9	2,0	2,0
Scope 1 indirekt	0,7	0,9	0,9
<b>Total Scope 1 und Scope 2</b>	<b>2,9</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>

\*Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

In Tonnen pro Mio. CHF	2018	2017*	2016*
Scope 1 Gebäude und Prozesse	1,7	1,8	1,9
Scope 1 Fahrzeugflotte	11,2	11,8	12,3
Scope 1 indirekt	4,4	5,3	5,5
<b>Total Scope 1 und Scope 2</b>	<b>17,3</b>	<b>18,9</b>	<b>19,7</b>

\*Angepasst gemäss dem neuen Energieverbrauch

**Verringerung der Flotten-THG-Emissionen (GRI 305-5)**

Das Referenzjahr für die Berechnung der THG-Emissionen unserer Fahrzeugflotte ist 2017. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen, gemessen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten, bis 2022 um 25% zu verringern. Per Ende 2018 haben wir eine Verringerung um 5% erzielt, wobei der höhere Umsatz berücksichtigt wurde.

**Stickstoffoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeloxide (SO<sub>x</sub>) und andere signifikante Luftemissionen (GRI 305-7)**

Die einzigen nennenswerten Luftemissionen, die durch unsere Tätigkeit verursacht werden, gehen auf den Einsatz von Lacken und Lösungsmitteln bei der Instandhaltung von Aufzügen und Fahrtreppen zurück. Die Verwendung chlorfreier flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) wurde 2018 trotz des gestiegenen Geschäftsvolumens um 9% auf 1,8 kg/Mitarbeiter verringert. 2017 betrug dieser Wert 2,1 kg/Mitarbeiter.

In Tonnen	2018	2017	2016
Nicht gechlort	119	131	137
Gechlort	0	0	0
<b>Total VOC-Emissionen</b>	<b>119</b>	<b>131</b>	<b>137</b>

In Tonnen	2018	2017	2016
Wieder aufgefüllte Kältemittelverluste	1,6	1,3	0,8
ODP der emittierten Kältemittel in Kilogramm R11-Äquivalente	3,3	0,1	0,0
Treibhausgasemissionen durch Kältemittel in Kilotonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	3,9	2,5	1,5

Seit 2016 beziffern wir den Umfang der durch Kältemittelverluste unserer Klimaanlagen verursachten Emissionen. Für 2018 ergibt sich daraus ein CO<sub>2</sub>-Wert von rund 4 Kilotonnen; das errechnete Ozonabbaupotenzial (ODP) beträgt rund 3,3 Kilogramm R-11-Äquivalente. Der Anstieg ist auf umfassende Wartungsarbeiten an den Klimaanlagen in einer unserer Konzerngesellschaften zurückzuführen.

**Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren (GRI 306-2)**

Rund 95% unserer gesamten Abfallmengen werden entweder wiederverwertet oder thermisch verwertet.

Die gefährlichen Abfälle, rund 4% vom Gesamtabfallvolumen, werden zu 92% wiederverwertet oder verbrannt. Die Gesamtabfallmenge stieg 2018 um mehr als 14% (absolut), was im Wesentlichen der Verdopplung unserer Holzabfälle geschuldet war. Diese wurden zu 99% wiederverwertet oder verbrannt.

Unsere Abfallintensität entwickelte sich 2018 wie folgt:

- 0,64 t/Mitarbeiter im Vergleich zu 0,59 t/Mitarbeiter im Jahr 2017
- 3,8 g/CHF im Vergleich zu 3,6 g/CHF im Jahr 2017

In Tonnen	2018	2017	2016
<b>Eingesetzte Öle/Öl-Emulsionen</b>	<b>748</b>	<b>1 063*</b>	<b>1 081</b>
% wiederverwertet	88	74	90
% verbrannt	8	22	4
% deponiert	4	4	6
<b>Elektro-/Elektronikschrott</b>	<b>647</b>	<b>688</b>	<b>668</b>
% wiederverwertet	96	96	98
% verbrannt	2	2	0
% deponiert	2	2	2
<b>Sonstiger gefährlicher Abfall</b>	<b>384</b>	<b>294</b>	<b>370</b>
% wiederverwertet	38	65	54
% verbrannt	37	24	26
% deponiert	25	11	20
<b>Total gefährlicher Abfall/Sonderabfall</b>	<b>1 779</b>	<b>2 045</b>	<b>2 119</b>

\*Angepasst um 4 Tonnen zu höherem Wert im Jahr 2017

# Ethik und Integrität

In Tonnen	2018	2017	2016
<b>Altmetall</b>	<b>18 953</b>	<b>18 178</b>	<b>19 202</b>
% wiederverwertet	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
% verbrannt	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
% deponiert	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Papier/Karton</b>	<b>3 535</b>	<b>3 635</b>	<b>3 723</b>
% wiederverwertet	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>99</b>
% verbrannt	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
% deponiert	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Siedlungsabfall</b>	<b>5 367</b>	<b>5 277</b>	<b>5 118</b>
% wiederverwertet	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>39</b>
% verbrannt	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>26</b>
% deponiert	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>35</b>
<b>Holzabfall</b>	<b>8 941</b>	<b>4 063</b>	–
% wiederverwertet	<b>74</b>	<b>53</b>	–
% verbrannt	<b>25</b>	<b>47</b>	–
% deponiert	<b>1</b>	<b>0</b>	–
<b>Sonstiger ungefährlicher Abfall</b>	<b>2 601</b>	<b>2 970</b>	<b>6 091</b>
% wiederverwertet	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>68</b>
% verbrannt	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>24</b>
% deponiert	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
<b>Total ungefährlicher Abfall</b>	<b>39 397</b>	<b>34 123</b>	<b>34 134</b>
<b>Total entsorgter Abfall</b>	<b>41 176</b>	<b>36 168</b>	<b>36 253</b>

\* Angepasst: um 1 Tonne zu hoher Wert einer Niederlassung im Jahr 2017

\*\* Angepasst: um 17 Tonnen zu hoher Wert einer Niederlassung im Jahr 2017

\*\*\* Angepasst: um 2 Tonnen zu hoher Wert im Jahr 2017

\*\*\*\* Neue Kategorie «Holzabfall», eingeführt 2017, davon erfasst in der Kategorie «andere ungefährlicher Abfall»

## Umwelt-Compliance (GRI 307-1)

Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Bussgelder gezahlt.

Im Schindler Verhaltenskodex ist festgelegt, wie unsere Mitarbeitenden im Umgang mit Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Regulatoren und den Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, beruflich und persönlich nach höchsten ethischen Standards handeln sollen. Der Kodex beinhaltet fünf Grundsätze, zu deren Einhaltung sich die Mitarbeitenden verpflichten.

Der Schindler Verhaltenskodex wurde 1996 auf Initiative unseres ehemaligen Präsidenten Alfred N. Schindler im gesamten Unternehmen eingeführt. Der Aufsichtsrat und Strategieausschuss überwacht unsere Compliance-Massnahmen in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss, dem eine Audit-Expertengruppe zur Seite steht. Schindler ermutigt Mitarbeitende, potenzielle Verstösse in gutem Glauben zu melden. Whistleblower werden gemäss der «Whistleblower Protection Policy» von Schindler vor Diskriminierungen geschützt. Wir haben ein auf Konzernstufe integriertes Compliance-Netzwerk, dem weltweit mehr als 200 Mitarbeitende – in den Regionen sowie lokal – angehören. Ein weltweites Netzwerk von Compliance-Beauftragten unterstützt diese Arbeit und überprüft in regelmässigen Abständen die Einhaltung der CoC-Grundsätze. Der Group Compliance Officer berichtet direkt an den Group General Counsel sowie regelmässig an die Audit-Expertengruppe und den Präsidenten des Verwaltungsrats.

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden weltweit verpflichten sich, die im Schindler Verhaltenskodex aufgeführten Werte und Vorgaben zu beachten. Sie erklären sich damit einverstanden, nach höchsten ethischen Standards zu handeln und alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Die Umsetzung des Verhaltenskodex basiert auf drei Säulen: Educate – Examine – Enforce. Das heisst, dass wir unsere Mitarbeitenden regelmässig darüber informieren, wie sie sich in Compliance-relevanten Situationen verhalten sollen («Educate»), dass wir Vorfälle systematisch untersuchen, um mögliche Mängel aufzudecken («Examine») und dass wir die Einhaltung unserer Regeln durchsetzen («Enforce»), indem wir bei Verstössen geeignete Korrekturmassnahmen ergreifen.

→ Mehr erfahren über unsere Corporate Compliance

## Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden (GRI 205-1)

Unser Compliance-Programm erstreckt sich auf sämtliche Konzerneinheiten, Mitarbeitende und Geschäftspartner. Ein wichtiges Instrument dieses Programms ist das «CoC Cockpit»: Mit diesem Tool können Geschäftsführer und Compliance-Abteilungen die Compliance-Schulungen beaufsichtigen, Verstösse feststellen, Untersuchungen durchführen und Sanktionen verhängen. Corporate Compliance überprüft regelmässig die Einhaltung sämtlicher Regeln und Vorschriften in allen Schindler-Niederlassungen. Diese Kontrollen beinhalten die Überprüfung von Compliance-Risiken, Kontenprüfungen, Scheinmazzien, unangemeldete Kontrollen in Niederlassungen sowie Kontrollen der lokalen Umsetzung des Compliance-Programms.

2018 führte Schindler weltweit 172 (2017: 153) Compliance-Untersuchungen durch.





AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-191

## Verifizierungsstatement: CO<sub>2</sub>-Footprint 2018 Schindler Management AG (Zusammenfassung)

### GEGENSTAND DER PRÜFUNG

Swiss Climate wurde von Schindler Management AG beauftragt, die Daten hinsichtlich des CO<sub>2</sub>-Footprints 2018 des Unternehmens zu prüfen. Swiss Climate führte die Übereinstimmung mit dem Standard «AA1000AS (2008) Type 2 moderate-level assurance» durch.

Swiss Climate hat folgende Elemente geprüft:

- Verwendete Standards für die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Footprints
- Rohdaten: Genauigkeit und Nachvollziehbarkeit
- Angewandte Methodologie des CO<sub>2</sub>-Footprints, einschliesslich organisatorische und operative Systemgrenzen, Datenqualität, Umrechnungsfaktoren, Emissionsfaktoren, Rechnungswege, mit Fokus auf die Nachvollziehbarkeit und Plausibilität der einzelnen Angaben
- Definierte Verantwortlichkeiten, Prozesse und Systeme zur Erfassung und Konsolidierung der Bilanzdaten.

### CO<sub>2</sub>-FOOTPRINT

Swiss Climate hat folgende Treibhausgasemissionen für das Jahr 2018 verifiziert:

Emissionsquelle	t CO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1</b>	
– Heizung (natural gas, heating oil)	14'201
– Geschäftsreisen	121'467
– Kältemittel	3'907
<b>Total</b>	<b>139'575</b>
<b>Scope 2 (location-based)</b>	
– Fernwärme	2'986
– Strom	44'420
<b>Total</b>	<b>47'407</b>
<b>Scope 2 (market-based)</b>	
– Fernwärme	2'096
– Strom	54'507
<b>Total</b>	<b>56'603</b>
<b>Total (location-based)</b>	
<b>Total</b>	<b>186'983</b>
<b>Total (market-based)</b>	
<b>Total</b>	<b>196'178</b>

### URTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prozesse und Verfahren liegt kein Hinweis dafür vor, dass die zur Verfügung gestellten und eingeforderten Dokumente zur Datensammlung und Berechnung des CO<sub>2</sub>-Footprints die Leistung des Unternehmens in Sachen CO<sub>2</sub>-Management nicht korrekt wiedergeben oder nicht im Wesentlichen richtig sind, den internationalen Standards wie ISO 14064-1 und Greenhouse Gas Protocol nicht entsprechen, und der CO<sub>2</sub>-Footprint die Kriterien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit nicht erfüllt.

### UNTERSCHRIFTEN SWISS CLIMATE

Leitende Auditorin:

*Sarah Klimk*

Sarah Klimk, Senior Consultant  
Bern, 16. Mai 2019

Interne Review:

*Patrizia Imhof*

Patrizia Imhof, Senior Consultant

### Kommunikation und Schulungen bezüglich Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung (GRI 205-2)

Nach dem Schindler Verhaltenskodex müssen unsere Mitarbeitenden weltweit im Umgang mit Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Regulatorien und den Gemeinschaften, in denen sie aktiv sind, beruflich und persönlich nach höchsten ethischen Standards handeln. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Unser umfassendes Schulungsprogramm zur Bekämpfung von Korruption beinhaltet unter anderem ein e-Learning-Modul, das alle Mitarbeitenden mit eigener Firmen-E-Mail-Adresse alle sechs Monate bearbeiten müssen. Das Programm umfasst ausserdem Präsenzseminare für Mitarbeitende in Funktionen, die Kontakt zum Markt haben, wie etwa der Verkauf oder die Beschaffung. In unseren Schulungen für Führungskräfte werden Vorfälle thematisiert, die sich tatsächlich bei Schindler ereignet haben. Dabei gehen wir unter anderem auf die Wahrung der Vertraulichkeit in sozialen Netzwerken ein, auf Interessenkonflikte, Korruptionsbekämpfung und Betrugsfälle.

### Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen (GRI 205-3)

Unser Compliance-Team geht allen möglichen Hinweisen auf Korruption nach. Es wird bei seiner Arbeit von externen Experten unterstützt.

### Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung (GRI 206-1)

Der Konzern ist verschiedenen Rechtsrisiken ausgesetzt, insbesondere sind dies Risiken im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, der Produkthaftung, dem Patentrecht, dem Steuerrecht und dem Wettbewerbsrecht. Mehrere Konzerngesellschaften sind in Rechtsverfahren involviert. Der Ausgang bereits hängiger oder künftiger Verfahren lässt sich nicht sicher vorhersagen. Infolgedessen können Entscheide von Gerichten oder anderen Institutionen Kosten verursachen, die womöglich wieder ganz noch teilweise durch Versicherungen gedeckt sind. Dieser Umstand kann sich auf unser Geschäft und auf unsere zukünftigen Ergebnisse auswirken.



## Verifizierungsstatement: Nachhaltigkeit KPIs Schindler Management AG 2018 (Zusammenfassung)

### GEGENSTAND DER PRÜFUNG

Swiss Climate wurde von Schindler Management AG beauftragt die vier wichtigsten Nachhaltigkeit-KPIs von 2018 zu prüfen. Swiss Climate führte eine "moderate-level" Prüfung durch. Die Verifizierung bestand aus einer Kombination von Interviews mit relevanten Mitarbeitenden und der Durchsicht von Dokumenten und Aufzeichnungen.

- Swiss Climate hat folgende Elemente geprüft:
- Methodik, Datenqualität, Berechnungen, Annahmen, mit Schwerpunkt auf der Plausibilität der Informationen
  - Zuständigkeiten, Prozesse und Systeme zur Erfassung und Konsolidierung von Daten;
  - Repräsentativität der Daten für die Kommunikation der externen Botschaft.

### KPIs

Swiss Climate hat folgende KPIs für 2018 verifiziert:

- 1. Sicherheit erhöhen**  
Schindler Management AG erreichte 2018 eine **TCR (Total Case Rate) von 4.4**. TCR ist ein umfassender Sicherheitsindikator, der nicht nur die Anzahl der Fälle von Arbeitsunfall aufgrund einer Verletzung misst, sondern auch eingeschränkte Arbeitsfähigkeit und Erste-Hilfe-Fälle umfasst.
- 2. Gewinnung unterschiedlichster Talente**  
Ende 2018 hatte die Schindler Management AG **18.7 % Frauen in der Leadership Pipeline**.
- 3. Wegbereiter für intelligente Mobilität**  
Im Jahr 2018 hat die Schindler Management AG täglich **100.4 Millionen Passagiere auf vernetzten Einheiten** (vernetzte Aufzüge und Fahrtreppen) rund um den Globus befördert.
- 4. Emissionsreduktion von Geschäftsfahrzeugen**  
Im Jahr 2018 verursachten Geschäftsfahrzeuge der Schindler Management AG **11.2 t CO<sub>2</sub>e pro Gesamtumsatz** (in Mio. CHF).

### URTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prozesse und Verfahren liegt kein Hinweis dafür vor, dass die zur Verfügung gestellten und eingeordneten Dokumente zur Datensammlung und Berechnung der KPIs die Leistung des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit, spezifisch in Bezug auf diese vier KPIs, nicht korrekt wiedergeben oder nicht im Wesentlichen richtig sind. Im Allgemeinen wurden die Daten während des Auditprozesses als zuverlässig befunden. Alle festgestellten Fehler oder Lücken wurden behoben und Mängel korrigiert.

### UNTERSCHRIFTEN SWISS CLIMATE

Leitende Auditorin:

*Sarah Klink*

Sarah Klink, Senior Consultant  
Bern, 16. Mai 2019

Interne Review:

*Patrizia Imhof*

Patrizia Imhof, Senior Consultant

Weitere Berichte, die ebenfalls von Interesse sein könnten, finden Sie auf unserer Website [www.schindler.com](http://www.schindler.com):

- Schindler Konzernübersicht 2018
- Schindler Finanzbericht 2018
- GRI Inhaltsindex

– Website zur Nachhaltigkeit, einschliesslich der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Wir freuen uns auf Ihre Fragen, Hinweise und Rückmeldungen. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf: [sustainability@schindler.com](mailto:sustainability@schindler.com).

