

1



Strategie und Nachhaltigkeitsmanagement

Die Schaeffler Gruppe ist ein börsennotiertes Familienunternehmen mit einer starken Wertebasis, die die Unternehmenskultur und das unternehmerische Handeln prägt. Wirtschaftlicher Erfolg, eine langfristige Orientierung sowie ein Bewusstsein für die sozialen und ökologischen Belange der eigenen Geschäftstätigkeit sind bei Schaeffler traditionell untrennbar miteinander verbunden. Die Werte bilden den Kompass, mit dem das Unternehmen seinen Kurs Richtung Zukunft bestimmt und die Strategie „Mobilität für morgen“ umsetzt.

INHALT

1.1 Unternehmensstrategie und -werte	24
1.2 Nachhaltigkeitsverständnis	25
1.3 Wesentlichkeit und Stakeholdermanagement	25
1.4 Nachhaltigkeit steuern	27

Schaeffler hat den Anspruch, auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus einen positiven Einfluss auf die globale wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung zu nehmen. Mit seinen Aktivitäten zählt Schaeffler auf zehn der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ein.



 **SDG-Übersicht im Onlinebericht:**
www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

1.1 Unternehmensstrategie und -werte

Klimawandel, Urbanisierung, Globalisierung und Digitalisierung sind Megatrends, in deren Folge sich das Leben und Arbeiten weltweit und mit großem Tempo verändert. Sichtbar wird dies insbesondere bei der Mobilität. Ob innerhalb der Städte, auf den großen Verkehrsachsen, die sie verbinden, oder in den Industriebetrieben – überall wird Fortbewegung neu definiert. Schaeffler gestaltet diese Veränderungen aktiv mit.

Unternehmensstrategie „Mobilität für morgen“

In ihrer Mission formuliert die Schaeffler Gruppe den Auftrag, dem sie sich verpflichtet fühlt.

„Wir leben auf der Wertebasis eines globalen Familienunternehmens Kundennähe durch partnerschaftliche Zusammenarbeit und überzeugen als Automobil- und Industrielieferer mit Fertigungskompetenz und Systemverständnis. Wir leisten so einen Beitrag zum Erfolg unserer Kunden, zur Förderung unserer Mitarbeiter und zum Wohl unserer Gesellschaft.“


Die Vision der Schaeffler Gruppe definiert in wechselseitiger Verstärkung und Ergänzung der Mission den Anspruch, an dem sich die Aktivitäten zukünftig ausrichten werden.

„Wir gestalten als Technologieführer mit Erfindergeist und höchstem Anspruch an Qualität die Mobilität von morgen – für eine Welt, die sauberer, sicherer und intelligenter sein wird.“

Mit der Strategie „Mobilität für morgen“ stellt Schaeffler die Weichen für zukünftiges, nachhaltig profitables Wachstum. Basierend auf den Annahmen zu den oben genannten Megatrends hat das Unternehmen die vier Fokusfelder definiert:

- Umweltfreundliche Antriebe
- Urbane Mobilität
- Interurbane Mobilität
- Energiekette

Darauf aufbauend hat die Schaeffler Gruppe acht strategische Eckpfeiler entwickelt, die den konkreten Handlungsrahmen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Unternehmens darstellen. Die Umsetzung der Strategie „Mobilität für morgen“ wird durch das Zukunftsprogramm „Agenda 4 plus One“, das 20 strategische Initiativen umfasst, sichergestellt.

 Weitere Informationen zur Strategie „Mobilität für morgen“ finden Sie im Geschäftsbericht 2018, Seite 26 ff. und im Nachhaltigkeitsbericht 2018, Seite 34.

Mobilität für morgen – 4 Fokusfelder

Umweltfreundliche Antriebe

- ▶ Optimierter Verbrennungsmotor
- ▶ Elektrofahrzeuge
- ▶ Industrieantriebe

Urbane Mobilität

- ▶ Zweiräder
- ▶ Innerstädtische Bahnen
- ▶ Mikromobile

Interurbane Mobilität

- ▶ Schienenfahrzeuge
- ▶ Flugzeuge
- ▶ Off-Highway

Energiekette

- ▶ Windenergie
- ▶ Solarenergie
- ▶ Konventionelle Energieerzeugung



Mobilität für morgen

Richtungweisende Werte eines globalen Familienunternehmens

Schaeffler fühlt sich insbesondere den Unternehmenswerten „Nachhaltig“, „Innovativ“, „Exzellent“ und „Leidenschaftlich“ verbunden. Diese Werte bilden die Basis für den anhaltenden Erfolg der Schaeffler Gruppe im Interesse und zum Wohle ihrer Kunden und Geschäftspartner, Mitarbeiter und Führungskräfte sowie Aktionäre und Familiengesellschafter.

Die Unternehmenswerte der Schaeffler Gruppe

Nachhaltig

Mit Weitblick und Kontinuität entwickeln wir die Schaeffler Gruppe weiter und ermöglichen so eine lebenswerte Zukunft.

Innovativ

Für (fast) jedes Problem gibt es eine Lösung. Wenn nicht, (er)finden wir eine!

SCHAEFFLER

Exzellent

Auf Basis unserer umfassenden Expertise entwickeln wir Antworten, die von höchster Qualität sind.

Leidenschaftlich


Unser größter Antrieb sind unsere Leidenschaft für innovative Technologien und der gemeinsame Erfolg mit unseren Kunden.

GRI 102-16 | 102-26 | 102-27 | 102-29

UNGC 1-10

1.2 Nachhaltigkeitsverständnis

Geleitet von den Unternehmenswerten schafft Schaeffler die Voraussetzungen für langfristiges, profitables Wachstum. Dies bedeutet – im Sinne des Nachhaltigkeitsverständnisses der Schaeffler Gruppe – wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Als Leitlinien der nachhaltigen Ausrichtung gelten insbesondere die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) – die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen.


 Weitere Informationen zu den SDGs finden Sie im Onlinebericht unter www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

Die Schaeffler Gruppe bekennt sich zu den Prinzipien des Global Compacts und orientiert sich an den Anforderungen und Grundsätzen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte, dem UK Modern Slavery Act, der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Zielsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens.

Verhaltenskodizes

Diese Rahmenwerke sind die Grundlage für zwei Verhaltenskodizes der Schaeffler Gruppe:

 **Der Unternehmenskodex der Schaeffler Gruppe findet sich unter www.schaeffler.com/unternehmenskodex**

 **Der Lieferantenkodex der Schaeffler Gruppe findet sich unter www.schaeffler.com/lieferantenkodex**

Die Kodizes enthalten für alle eigenen Mitarbeiter beziehungsweise für alle Lieferanten und deren Geschäftspartner bindende ethische und rechtliche Grundsätze.


GRI 102-12

1.3 Wesentlichkeit und Stakeholdermanagement

Grundlage für die Auswahl zentraler Handlungsfelder und die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeits-Roadmap ist die Wesentlichkeitsanalyse der Schaeffler Gruppe. Sie wurde 2016 gemeinsam mit zentralen Stakeholdern gemäß den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) erarbeitet und im Juni 2018 unter Einbezug des Unternehmensvorstands aktualisiert.


Zusätzlich wurde eine Medien- und Umfeldanalyse durchgeführt. Deren Ergebnis wurde bei der finalen Herleitung der für Schaeffler wesentlichen Sachverhalte mit berücksichtigt. Die dementsprechend für das Berichtsjahr aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix der Schaeffler Gruppe weist 17 wesentliche Sachverhalte aus.

Die mit den wesentlichen Themen verbundenen nicht-finanziellen Risiken werden in Anlehnung an den Risikomanagement-Prozess jährlich erhoben und analysiert. 2018 ergab die Auswertung keine berichtspflichtigen Risiken gemäß CSR-RUG (§ 289c, Absatz 3 HGB). Der Risikobericht im Konzernlagebericht der Schaeffler Gruppe informiert umfassend über das Risikomanagement-System des Unternehmens sowie über wesentliche Risiken, die eine mittlere oder hohe Schadenswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage haben.

 **Weitere Informationen zum Chancen- und Risikobericht finden Sie im Geschäftsbericht 2018, Seite 75ff.**

Stakeholderdialoge

Im kontinuierlichen Austausch mit den relevanten Anspruchsgruppen pflegt die Schaeffler Gruppe überall auf der Welt unterschiedliche Dialogformate zu aktuellen und potentiellen Zukunftsthemen.

 **Mehr zu Anspruchsgruppen, Dialogformaten und -themen im Onlinebericht.**
www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018


Zu den wichtigsten Stakeholdern zählt Schaeffler seine Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Dienstleister sowie Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden,

17

wesentliche Sachverhalte wurden 2018 für die Schaeffler Gruppe identifiziert.

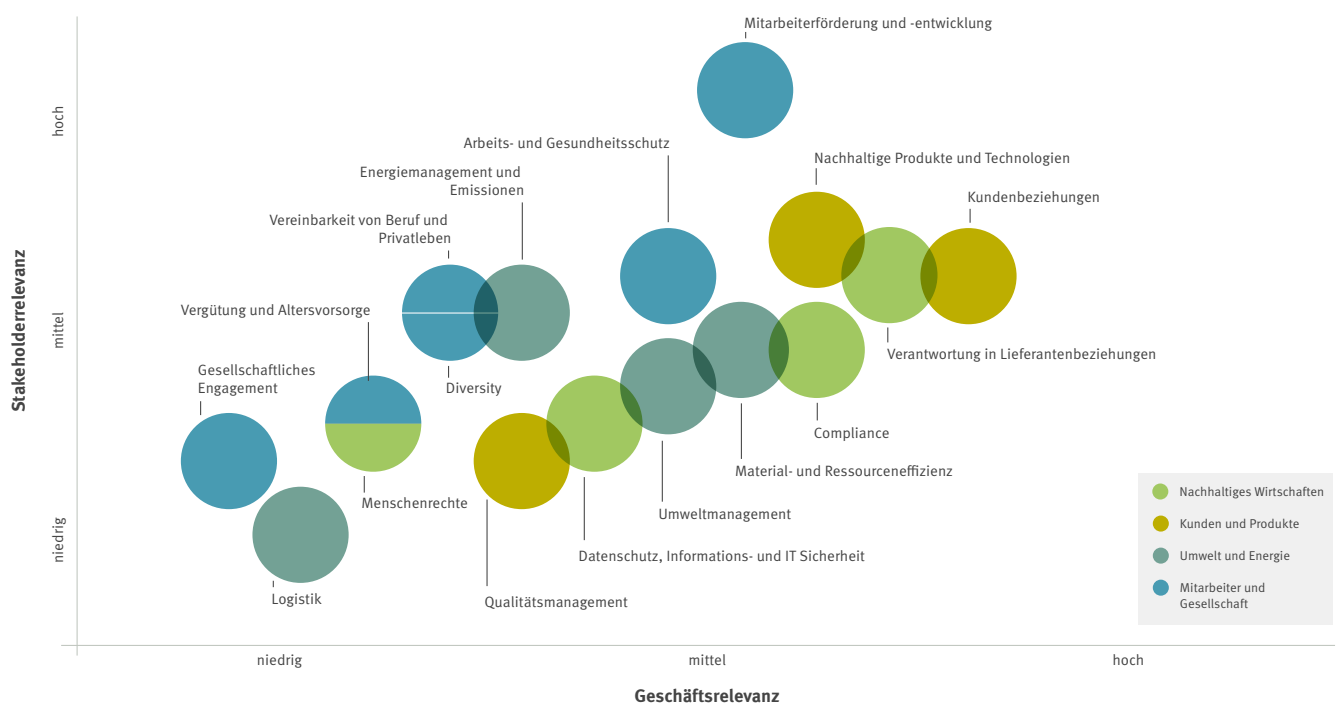
Anwohner, Verbände, Gewerkschaften, Investoren und Analysten, Hochschulen beziehungsweise Forschungseinrichtungen und Medien.

Beispiele für erfolgreiche Stakeholder-Dialoge sind Kundenveranstaltungen wie das Schaeffler Kolloquium, die Lieferantenveranstaltung „Premium Supplier Days“ und die branchenbezogenen Produktsicherheitstage. Zudem steht die Schaeffler Gruppe im Austausch mit politischen Entscheidungsträgern und ist Mitglied in verschiedenen Organisationen, wie Industrie- und Interessensverbänden.

 **Eine Übersicht der Mitgliedschaften findet sich unter www.schaeffler.com/nachhaltigkeit/mitgliedschaften**

Die Anforderungen von Seiten der Stakeholder an die Nachhaltigkeitsleistung von Schaeffler steigen kontinuierlich. Vor diesem Hintergrund nutzt Schaeffler Multiplikatoren, wie Ratingplattformen und Rankings, um transparent über

Wesentliche Themen der Schaeffler Gruppe



Fortschritte mit Blick auf die wesentlichen Themen zu berichten. Seit 2016 ist die Schaeffler Gruppe beispielsweise auf der Plattform für Nachhaltigkeitsbewertungen in globalen Lieferketten „EcoVadis“ aktiv. Ziel der Bewertungsmethodik von EcoVadis ist es, die Qualität eines Managementsystems für Nachhaltigkeit in Unternehmen zu beurteilen. Dabei werden entsprechende Richtlinien, Umsetzungsmaßnahmen und Ergebnisse des Unternehmens in den Blick genommen.

Im Jahr 2018 hat die Schaeffler Gruppe ihre Nachhaltigkeitsperformance erneut durch EcoVadis bewerten lassen und erreichte zum zweiten Mal das „Silver Recognition Level“. Das Gesamtergebnis konnte um weitere zehn Punkte auf 60 von 100 Punkten (Vorjahr: 50/100) verbessert werden.

GRI 102-21 | 102-26 | 102-27 | 102-31 | 102-32 | 102-40 | 102-42 | 102-43 | 102-44 | 102-46 | 102-47 | 413-1
UNGC 1 | 2 | 10

1.4 Nachhaltigkeit steuern

Die Schaeffler Gruppe arbeitet kontinuierlich daran, ihre Nachhaltigkeitsleistungen zu verbessern. Die Zentralfunktion Nachhaltigkeit koordiniert die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und berichtet als Impulsgeber an den Vorstand.

Das Steuerungskomitee Nachhaltigkeit ist ein Expertengremium aus Vertretern relevanter Fachbereiche. Es unterstützt die Zentralfunktion bei der Entwicklung strategischer Nachhaltigkeitsziele und Messgrößen zur Beurteilung und Steuerung der entsprechenden Nachhaltigkeitsleistung.

Die Nachhaltigkeits-Roadmap, in der alle strategischen Nachhaltigkeitsziele, sowie die Maßnahmen und Zeitvorgaben zu ihrer Umsetzung aufgeführt sind, wurde dazu als Arbeits- und Prozessmonitoringinstrument genutzt. Die Roadmap wird jährlich in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen aktualisiert und bei Bedarf angepasst. Sie enthält außerdem den Querverweis, welche SDGs mit den entsprechenden Maßnahmen adressiert werden.

Zielsetzungen überwachen

Die Zielsetzungen im Bereich der nichtfinanziellen Leistungen überwacht Schaeffler anhand von Kennzahlen. Im Rahmen von standardisierten Prozessen werden unterjährig beispielsweise Kennzahlen zu Umweltbelangen (unter anderem Energieverbrauch, Abfall, Treibhausgasemissionen), Arbeitnehmerbelangen (wie Unfallhäufigkeit und Frauenanteil), Sozialbelangen (Kundenzufriedenheit und Qualität), Menschenrechten sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung erhoben.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden 38 Kennzahlen im Rahmen der Limited Assurance für den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (GNFK) geprüft. Sie sind im GNFK 2018 veröffentlicht. Weitere Kennzahlen sind dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Schaeffler Gruppe zu entnehmen. Die Kennzahlen werden regelmäßig und insbesondere aktuell im Rahmen der Neuorganisation des Nachhaltigkeitsbereichs auf ihre Validität überprüft.



Kennzahlen und weitere Informationen hierzu im Onlinebericht www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

Ausblick

Seit dem ersten Januar 2019 entwickelt Schaeffler die interne Nachhaltigkeitsorganisation weiter. Dazu wird ein eigener, dem Vorstandressort Personal zugeordneter Bereich eingerichtet, der, mit neuer Leitung, die Verantwortung für Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeitsmedizin und -sicherheit bündelt.

Schaeffler verleiht mit diesem Schritt seinem Nachhaltigkeitsmanagement mehr Gewicht und richtet unter Einbeziehung ausgewählter Stakeholder die Nachhaltigkeitsstrategie neu aus. Im Nachhaltigkeitsbericht 2019 wird die angepasste Strategie detailliert vorgestellt werden.

GRI 102-19 | 102-20 | 102-30 | 102-31 | 102-33



Weitere Informationen zur Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie ab [Seite 65](#).

2

Nachhaltiges Wirtschaften



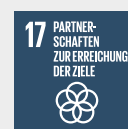
Nachhaltigkeit bedeutet für die Schaeffler Gruppe, im Interesse all ihrer Anspruchsgruppen langfristig erfolgreich zu wirtschaften sowie mit höchster technologischer Kompetenz Mehrwert für ihre Stakeholder wie Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner sowie die Gesellschaft zu schaffen. Darüber hinaus unterhält die Schaeffler Gruppe Managementstrukturen und -prozesse, die geeignet sind dafür zu sorgen, dass alle Geschäftstätigkeiten jederzeit rechtskonform sind und hohen ethischen Anforderungen genügen. Dieser Integritätsanspruch gilt ausdrücklich für die gesamte Wertschöpfungskette.

Auch das Management der Unternehmenssicherheit, des Datenschutzes sowie von Informations- und IT-Sicherheit sind darauf ausgerichtet, die sorgfältige und ordnungsgemäße Geschäftstätigkeit des Unternehmens und seiner Geschäftspartner zu unterstützen und möglichen Schäden vorzubeugen.

INHALT

2.1 Corporate Governance	29
2.2 Verantwortung in der Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfalt	31

Mit seinen Aktivitäten und Maßnahmen im Handlungsfeld Nachhaltiges Wirtschaften trägt Schaeffler zu den SDGs „Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle“ (SDG 8) sowie „Umsetzungsmittel und globale Partnerschaft stärken“ (SDG 17) bei.



SDG-Übersicht im Onlinebericht:

www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

2.1 Corporate Governance

Schaeffler bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Zentral hierfür sind eine effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Unternehmens- und Finanzkommunikation als wesentliche Aspekte der Corporate Governance. Grundlegende Managemententscheidungen des Unternehmens sind auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtet.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Das Hauptaugenmerk der Unternehmensführung gilt vertrauensvollen Kundenbeziehungen und integrem Handeln. Geschäfte und Geschäftsbeziehungen, die nicht mit den Unternehmenswerten „nachhaltig“, „innovativ“, „exzellent“ und „leidenschaftlich“ verträglich sind, werden abgelehnt. Die Governance-Struktur der Schaeffler Gruppe unterstützt diese Haltung und schafft die nötige Transparenz in den internen Strukturen, der Organisation und in den Verantwortlichkeiten. Sie sorgt zudem für ein koordiniertes Zusammenwirken dieser Komponenten.

Wichtige organisatorische Säule der Governance in der Schaeffler Gruppe ist das „Group Compliance and Risk Committee“ (GCRC) unter Vorsitz des Group Chief Compliance Officers. Das Gremium ist mit den Leitern der relevanten Governance-Funktionen (unter anderem Compliance, Recht, Internes Kontrollsystem, Interne Revision und Controlling) besetzt und hat den Auftrag, den Vorstand in seinen Organisationspflichten hinsichtlich Compliance und Risikomanagement zu unterstützen. Zu den wesentlichen Aufgaben des GCRC gehört es, Schnittstellen zu definieren und Verantwortlichkeiten klar abzugrenzen, um Dopplungen zu vermeiden. Ferner soll auf Basis einer einheitlichen Bewertungs- und Priorisierungsmethodik ein durchgängiges und vollständiges Bild der Risikosituation in allen Sparten, Funktionen und Regionen geschaffen werden. Ein weiteres Ziel ist es, Maßnahmen zur Risikoreduzierung zu entwickeln und ihre Umsetzung zu überwachen. Operativ unterstützt wird das GCRC durch die „Compliance & Risk Working Group“, die sich aus Vertretern der Arbeitsebene der im GCRC vertretenen Funktionen zusammensetzt.

Die Elemente der Governance-Struktur – internes Kontrollsystem sowie Compliance- und Risikomanagement-System – wirken gemäß dem international anerkannten Modell der drei Abwehrlinien („Three Lines of Defense Model“) zusammen. Das Modell weist klare Verantwortlichkeiten zu, um bestands- und entwicklungsgefährdende Risiken zu handhaben. Es basiert auf dem Grundsatz, dass die Verantwortlichkeit für ein Risiko primär bei dessen Verursacher liegt.

Compliance

Das Compliance Management System (CMS) ist ein Teil der übergreifenden Corporate-Governance-Struktur der Schaeffler Gruppe. Die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter sind nach dem Unternehmenskodex („Schaeffler Code of Conduct“, CoC) dazu angehalten, alle geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, wo auch immer die Schaeffler Gruppe geschäftlich tätig ist, einzuhalten. Eine die gesamte Schaeffler Gruppe umfassende Compliance-Organisation unterstützt sie hierbei. Das CMS der Schaeffler Gruppe orientiert sich an nationalen und internationalen Standards. Das Konzept des CMS wurde zunächst von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach Maßgabe des Prüfungsstandards IDW PS 980 erfolgreich geprüft. 2018 hat eine weitere unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft die Angemessenheit und Implementierung des Compliance Management Systems der Schaeffler Gruppe bestätigt.


Das CMS dient dem Ziel, Rechtsverstöße auf dem Gebiet der Korruption, der Geldwäsche, des Wettbewerbs- und Kartellrechts sowie der wirtschaftskriminellen Handlungen zu vermeiden beziehungsweise frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus dient es der aktiven Risikosteuerung und hat eine Schutzfunktion sowohl für das Unternehmen als auch für seine Mitarbeiter. Der Group Chief Compliance Officer führt die Compliance-Organisation. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Darüber hinaus unterhält er eine Berichtslinie zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und berichtet regelmäßig an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

Der Unternehmenskodex der Schaeffler Gruppe und die Unternehmensrichtlinien zu kartell- und wettbewerbsrechtskonformem Verhalten, zur Korruptionsbekämpfung sowie zum Schutz vertraulicher Informationen und vor Interessenkonflikten beinhalten Vorgaben zur Prävention von Compliance-Verstößen. Diesem Ziel dient weiterhin ein Compliance Helpdesk für die Beratung zu konkreten Sachverhalten. Zudem hat Schaeffler Maßnahmen zur Aufdeckung etwaiger Compliance-Verstöße ergriffen. Hierzu gehören unter anderem Prüfungen und Kontrollen sowie ein weltweites Hinweisgebersystem, das auch das anonyme Melden mutmaßlicher Verstöße ermöglicht. Der Bereich „Forensics & Investigations“ ist als Teil des zentralen Kompetenzteams am Stammsitz Herzogenaurach für die unabhängige Aufklärung von mutmaßlichen Verstößen zuständig.

Compliance-Schulungen

Mit einem systematischen und zielgruppenspezifischen Schulungsprogramm vermittelt das Unternehmen seinen Mitarbeitern das notwendige Verständnis für Compliance-Themen. Im Rahmen von webbasierten Trainings und

Präsenzs Schulungen werden Mitarbeiter und Führungskräfte über die relevanten Vorgaben informiert und für Risiken sensibilisiert. Schulungsschwerpunkte im Jahr 2018 waren der Unternehmenskodex, Compliance im Vertrieb, Informationssicherheit sowie der Schutz vor Internetkriminalität und CEO Fraud, einer Betrugsmasche, bei der Unternehmen unter Verwendung falscher Identitäten zu Zahlungen veranlasst werden. Die Schulungen werden stetig weiterentwickelt und an das Aufgabengebiet der Mitarbeiter angepasst. 9.578 Teilnehmer¹⁾ (Vj.: 8.160) haben im Berichtszeitraum an webbasierten Schulungen zum Thema Compliance teilgenommen. Ferner wurden 8.793 (Vj.: 8.741) Mitarbeiter in Präsenzs Schulungen und Workshops geschult.

 **Weiterführende Informationen zu den einzelnen Teilsystemen der Governance-Struktur sowie zum Compliance Management System der Schaeffler Gruppe finden sich im Geschäftsbericht 2018, Seite 101 ff.**

Due-Diligence-Prozesse: Rechtmäßiges Verhalten systematisch absichern

Um die Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken systematisch abzusichern, hat die Schaeffler Gruppe ihre Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2018 weiter verstärkt. Der Ausbau eines Wettbewerberkontaktregisters wurde vorangetrieben. Das Register wird bereits an verschiedenen Pilotstandorten weltweit erfolgreich eingesetzt. Es dient der Transparenz und unterstützt den Vorabgenehmigungsprozess für Wettbewerberkontakte. 2018 wurde der Prozess digitalisiert: Dadurch wird die weitere gruppenweite Implementierung deutlich beschleunigt.

Zudem wurde ein IT-gestützter „Geschäftspartner-Due-Diligence-Workflow“ erstellt, der in die bestehenden Geschäftsprozesse integriert ist. Dieser neue Prozess erleichtert und verbessert die Geschäftspartnerprüfung. Seit 2018 wird der Workflow im Rahmen eines Pilotprojekts angewendet.

Datenschutz, Informations- und IT-Sicherheit

Der Schutz von Persönlichkeitsrechten hat für Schaeffler einen hohen Stellenwert und ist Bestandteil des Unternehmenskodex. Bei der Verarbeitung der Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern wird mit großer Umsicht und Sensibilität vorgegangen. Die entsprechenden Prozesse stimmen mit den jeweiligen Vorgaben des Datenschutzes überein. Im Jahr 2018 wurden sie insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) weiter verbessert. Der Datenschutzbeauftragte der Schaeffler AG nimmt dabei eine zentral steuernde Rolle ein. Er ist dem Bereich „Compliance & Corporate Security“ und damit dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Die Maßnahmen zur Informationssicherheit der Schaeffler Gruppe orientieren sich am ISO/IEC 27001 Standard und berücksichtigen nationale sowie branchenspezifische Regelungen. Sie zielen darauf ab, das geistige Eigentum von Schaeffler sowie die Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern vor Diebstahl, Verlust, unbefugter Weitergabe, rechtswidrigen Zugriffen oder Missbrauch zu schützen.

Präventionsmaßnahmen insbesondere zum Schutz vor Cyberkriminalität werden unter anderem im Rahmen des „Information & Cyber Security“-Programms schrittweise ausgebaut und mit Schulungs- und Informationsangeboten begleitet. 2018 wurde zudem ein umfassendes „Informationssicherheits-schulungs- und Awareness-Konzept“ entwickelt. Es soll bis 2020 global eingeführt werden.

Schaeffler hat 2018 einen „IT Security by Design“-Prozess eingeführt, der sich an nationalen und internationalen Standards orientiert. Er soll sicherstellen, dass IT-Sicherheit bereits bei der Entwicklung von Systemen und Anwendungen berücksichtigt wird. Entsprechende Schutzmaßnahmen werden in Abhängigkeit vom Schutzbedarf im Prozess integriert. Die globale Implementierung des „IT Security by Design“-Prozesses ist in den Regionen für das Jahr 2019 geplant.

2018 widmete Schaeffler auch seine Compliance-Konferenz dem Thema Informations- und Cybersicherheit. An der Konferenz nehmen Compliance-Mitarbeiter aus den Schaeffler-Regionen weltweit teil. Dabei ging es nicht nur um den Schutz der eigenen Daten, sondern auch um den Ausbau eines Informationssicherheitsmanagementsystems. Dieses umfasst auch die Steuerung von Risiken in der Lieferkette und setzt Kundenanforderungen um.

Business Continuity und Krisenmanagement

2018 hat Schaeffler begonnen, die Aktivitäten zur Aufrechterhaltung der Lieferfähigkeit (Business Continuity) auf Konzern-ebene zu bündeln und zu koordinieren. Elemente wie ein wirksames Notfall- und Krisenmanagement sind etabliert. Ein einheitliches Vorgehen zu einer Business-Impact-Analyse ist erstellt und wird 2019 als Pilot in einem Werk in China getestet werden. Die Einführung in relevanten Businessbereichen erfolgt bis 2021. Die Mitglieder der Krisenstäbe werden in fortlaufenden Übungen und Trainingsmaßnahmen befähigt, ihre Aufgabe in Krisensituationen zu bewältigen.

GRI 102-11 | 102-15 | 102-17 | 102-18 | 205-2 | 410-1
UNGC 1-10

¹⁾ Mitarbeiter inkl. Aushilfen, Auszubildenden, Praktikanten und Leiharbeitern.

2.2 Verantwortung in der Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfalt

Als international tätiger Automobil- und Industrielieferer unterhält die Schaeffler Gruppe eine weltweit verzweigte Lieferkette. Für Schaeffler gehört es zur nachhaltigen Unternehmensführung, diese Lieferkette in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt- und Sozialaspekte verantwortungsvoll zu gestalten.

Nachhaltigkeitsstandards in den Lieferantenbeziehungen

Lieferketten im Hinblick auf soziale und ökologische Aspekte wie Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz verantwortungsvoll zu gestalten, ist Bestandteil vieler nationaler Gesetze und international anerkannter Richtlinien. So fordert der britische „Modern Slavery Act“ von Unternehmen, Konzepte und Maßnahmen zur Verhinderung moderner Sklavensarbeit in ihrer Lieferkette aufzuzeigen. Als global agierendes Familienunternehmen unterstützt die Schaeffler Gruppe diese Bestrebungen. In seinem Lieferantenkodex („Supplier Code of Conduct“, SCoC), der 2017 vom Vorstand verabschiedet wurde, hat das Unternehmen Mindestanforderungen an Lieferanten formuliert, die auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation basieren.

Bereits seit 2012 werden neue Lieferanten von Produktionsmaterialien im Rahmen ihrer Zulassung aufgefordert, den „Schaeffler Code of Conduct“ (CoC) – und seit 2017 den SCoC – anzuerkennen. 2018 wurde damit begonnen, diese Vorgehensweise auch bei bestehenden Lieferanten anzuwenden und eine schriftliche Anerkennung des Lieferantenkodex einzuholen. Eine neu gestaltete und um einen Nachhaltigkeitsbaustein ergänzte Lieferantenbewertung sorgt seit 2018 für den nötigen Nachdruck. Lieferanten, die weder ein zertifiziertes Umwelt- oder Arbeitssicherheitsmanagementsystem eingeführt haben noch den SCoC/CoC anerkennen, werden vom Einkauf in der Lieferantenbewertung um eine Ratingstufe abgestuft. Dieses Vorgehen verschlechtert ihre Chancen im Auswahlprozess für neue Projekte oder Beschaffungsumfänge, sodass eine Beauftragung unwahrscheinlicher wird. Die Angaben zu den Lieferanten beziehen sich auf die direkten (Tier 1) Lieferanten der Schaeffler Gruppe.

Im Jahr 2018 wurden 111²⁾ neue Lieferanten im Bereich Produktionsmaterial durch ein „Initial Assessment“ für das Lieferantenportfolio von Schaeffler überprüft. Die Antragsteller

mussten zuvor den SCoC anerkennen und sich damit zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen. Anschließend fanden Vor-Ort-Assessments statt. Bestandteil sind unter anderem Fertigungsrundgänge, bei denen neben den ursprünglichen Qualitätsthemen auch produktionsnahe Aspekte der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes abgefragt werden.

Wird die Zustimmung zum SCoC nicht erteilt oder fehlt es an der Kooperationsbereitschaft, kritische Feststellungen unmittelbar durch Sofortmaßnahmen zu beheben, bricht der Prozess der Freigabe ab. Bewerber, die die Anforderungen des Fragenkatalogs während der Vor-Ort-Assessments nicht ausreichend abdecken, müssen nach einer Ursachenanalyse geeignete Abhilfemaßnahmen definieren.

Zu den für die Zukunft geplanten Aktivitäten, mit denen die Nachhaltigkeit in der Lieferkette systematisch weiterentwickelt werden soll, zählen der Einsatz von Fragebögen, die in Kooperation mit einem Plattform-Dienstleister bereitgestellt werden, die Durchführung von Audits und Assessments sowie die Umsetzung von Verbesserungen, die sich aus den branchenspezifischen Standards des Verbands der Automobilindustrie (VDA) ergeben.

Auch hinsichtlich der verwendeten Werkstoffe und Substanzen („Material Compliance“) arbeitet die Schaeffler Gruppe eng mit ihren Lieferanten für Produktionsmaterial zusammen. Der Bereich Material Compliance unterstützt den Einkauf, indem er kontinuierlich die für Schaeffler relevanten Vorgaben auswertet und Kriterien bestimmt, die bei der Lieferantenauswahl zu berücksichtigen sind. Dabei geht es unter anderem um die verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen wie Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold, deren Gewinnung in einigen Ländern zur Finanzierung von kriegerischen Auseinandersetzungen und Menschenrechtsverletzungen beiträgt. Schaeffler nutzt die Vorgehensweise „Reasonable Country of Origin Inquiries“ (RCOI), um nachzuverfolgen, aus welchen Regionen die Sub-Tier-Lieferanten Komponenten mit kritischen Rohstoffen beziehen, und um gegebenenfalls gezielt Maßnahmen in der Lieferkette einleiten zu können. Von 2013 bis 2018 ist die Rückmeldequote³⁾ der befragten Lieferanten von 57,0 %⁴⁾ auf 94,3 %⁴⁾ gestiegen (Vj.: 91,2 %⁴⁾). 100 %⁴⁾ der Schmelzen, die aus der Schaeffler-Vorlieferkette mit Sitz in den betroffenen Ländern gemäß RCOI berichtet werden, sind durch die „Responsible Minerals Initiative“ zertifiziert.⁵⁾

Anfragenden Kunden wird der Conflict-Minerals-Bericht von Schaeffler zur Verfügung gestellt. Mit weiteren Verbesserungen der Material-Compliance-Prozesse, an denen Schaeffler kontinuierlich arbeitet, wird das Unternehmen die OECD-Leitlinien zum verantwortungsvollen Umgang mit Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bis 2021 und damit auch die EU-Vorgaben fristgerecht erfüllen.

2) Im Jahr 2018 beantragt.

3) Rücklaufquote der befragten relevanten Lieferanten zur Verwendung von Konfliktmineralien definiert gem. Responsible Minerals Initiative.

4) Abfragezeitraum März bis Februar Folgejahr.

5) Standort in den gem. RCOI definierten Risikogebieten.

Lieferantenmanagement bei Schaeffler

	2018	2017	2016
Anzahl neuer Lieferanten, die in Initial Assessments überprüft wurden ¹⁾	111	157	114
Rückmeldequote der befragten Lieferanten zur Verwendung von Konfliktmineralien ^{2) 3)}	94,3	91,2	88,0
Abdeckungsgrad zertifizierter Schmelzen in der Lieferkette ^{3) 4)}	100	100	100

1) Im Jahr 2018 beantragt.

2) Rücklaufquote der befragten relevanten Lieferanten zur Verwendung von Konfliktmineralien definiert gemäß Responsible Minerals Initiative.

3) Abfragezeitraum März bis Februar Folgejahr.

4) Standort in den gem. RCOI definierten Risikogebieten.

Initiativen und Branchenlösungen für verantwortungsvolle Lieferketten

In nationalen und internationalen Initiativen und Verbänden beteiligt sich Schaeffler an der Standardisierung von Inhalten, Prozessen und Maßnahmen, um die Nachhaltigkeit in Lieferketten zu verbessern. Schaeffler ist Mitglied in der Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“, einer Initiative des Verbands der Automobilindustrie (VDA). In diesem Rahmen hat Schaeffler die Standardisierung des branchenweiten Nachhaltigkeitsfragebogens sowie des Nachhaltigkeitsprotokolls für nachhaltigkeitsbezogene Lieferantenbegehungen maßgeblich mit vorangetrieben.

Branchenübergreifend ist Schaeffler auch im Unternehmensnetzwerk „econsense“ aktiv, das ebenfalls intensiv an Unternehmensstandards und Lösungen zur Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte in Lieferketten arbeitet.

Menschenrechte

Für die Schaeffler Gruppe als global agierendes Familienunternehmen mit einer starken Wertebasis ist die Achtung der Menschenrechte ein unverzichtbarer Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung.

Das Unternehmen lehnt jede Form von Menschenrechtsverletzungen wie etwa Kinder- und Zwangsarbeit oder die Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht ab. Dieser Anspruch gilt sowohl für alle rund 170 eigenen Standorte als auch für sämtliche Geschäftspartner und endet nicht mit der Einhaltung der jeweiligen lokalen gesetzlichen Bestimmungen, sondern geht darüber hinaus. Die Unternehmensleitung hat sich zu den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“, den zehn Prinzipien des „UN Global Compact“, dem Nationalen Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung (NAP), dem „Dodd-Frank Act“ sowie dem „Modern Slavery Act“ bekannt.

6) Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit oder Fälle von Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht.

Die Anforderung, die Menschenrechte zu achten und zu wahren, ist dementsprechend Bestandteil des gruppenweit gültigen Unternehmenskodex sowie des Lieferantenkodex der Schaeffler Gruppe. Sie richtet sich an jeden Mitarbeiter im Unternehmen und an ausgewählte Geschäftspartner. Verantwortlich für Menschenrechtsfragen ist das Vorstandsressort Personal. Diesem wird im Rahmen der internen Risikoberichterstattung der Schaeffler AG im Bedarfsfall auch zum Thema Menschenrechte berichtet. Etwaige Verstöße können über das weltweite Compliance-Hinweisgebersystem der Schaeffler Gruppe gemeldet werden. Für das Berichtsjahr 2018 wurden über das System keine Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen⁶⁾ gemeldet.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte der Schaeffler Gruppe werden bezüglich des Unternehmenskodex geschult, der die Achtung der Menschenrechte einfordert. Zur Umsetzung des NAP steht die Schaeffler Gruppe in Kontakt mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Damit ist sichergestellt, dass das Unternehmen über Neuerungen auf dem Laufenden ist. Schaeffler hat das Ziel, die bislang noch freiwilligen EU-Vorgaben des NAP durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses bis 2020 fristgerecht zu erfüllen.

Einhaltung internationaler Offenlegungspflichten

Der in Großbritannien im Jahr 2015 verabschiedete „Modern Slavery Act“ fordert von Unternehmen, ihr Engagement für den Schutz der Menschenrechte entlang ihrer Wertschöpfungskette darzustellen. Da die Schaeffler Gruppe Geschäftsbeziehungen nach Großbritannien unterhält, ist sie von dieser Offenlegungspflicht betroffen. Die Tochterunternehmen The Barden Corporation (UK) Ltd. und Schaeffler (UK) Ltd. haben entsprechende Erklärungen auf ihren Internetauftritten veröffentlicht. Den sich daraus ergebenden Anforderungen entspricht die Schaeffler Gruppe mithilfe strukturierter und langfristig ausgerichteter Aktivitäten.


 Die „Modern Slavery Statements“ der Schaeffler Gruppe finden sich unter:

www.schaeffler.co.uk/sustainability/msa

www.bardenbearings.co.uk/code_of_conduct

GRI 102-12 | 102-15 | 102-17 | 102-21 | 102-43 | 203-2 | 308-2 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 410-1 | 412-1 | 412-2 | 412-3 | 414-2

UNGC 1-10

 Weitere Informationen zur Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie ab [Seite 65](#).

3

Kunden und Produkte



Die gegenwärtigen Megatrends Klimawandel, Urbanisierung, Globalisierung und Digitalisierung stellen die Automobil- und Industriekunden der Schaeffler Gruppe laufend vor neue Herausforderungen. Schaeffler analysiert, wie sich die Bedarfslagen aufgrund der Megatrends verändern und entwickelt innovative Produkte für die Ansprüche der Zukunft. Zugleich tauscht sich Schaeffler vertrauensvoll mit seinen Kunden aus und richtet seine Entwicklungsarbeit an ihren Erwartungen aus.

Spartenübergreifend konzentriert Schaeffler seine Innovationskraft auf vier strategische Felder, in denen Wachstumspotenziale identifiziert wurden: „umweltfreundliche Antriebe“, „urbane Mobilität“ (Verkehr innerhalb von Städten), „interurbane Mobilität“ (Verkehr zwischen Städten) und „Energiekette“.

In allen Verkehrssektoren, aber auch in vielen Industrieprozessen sind Energieeffizienz, Ressourcenverbrauch und die Zuverlässigkeit der Systeme zentrale Themen. Sie betreffen auch die vorgelagerte Energiekette, denn eine nachhaltige Mobilität und Industrieproduktion wird es letztlich nur mit Energie aus erneuerbaren Quellen geben.

Schaeffler hält dabei stets an seinem außerordentlich hohen Qualitätsanspruch fest: Kunden und Nutzer müssen sich voll und ganz auf die Leistung und Belastbarkeit der Produkte verlassen können. Um das zu gewährleisten, entwickelt das Unternehmen sein umfassendes, systematisches Qualitätsmanagementsystem kontinuierlich weiter.

INHALT

3.1 Nachhaltige Produkte und Technologien	34
3.2 Kundenbeziehungen	38
3.3 Qualitätsmanagement	39

Die Produkte der Schaeffler Gruppe leisten einen direkten Beitrag zum Erreichen der SDGs. Beispielsweise fördern technische Entwicklungen für elektrisch angetriebene Autos, Roller, E-Boards oder E-Bikes die Entwicklung von „nachhaltigen Städten und Siedlungen“ (SDG 11). Produkte im Bereich der Energiekette, wie stationäre Batterien, tragen hierzu ebenfalls bei. Zudem helfen sie, „nachhaltige und moderne Energie für alle“ (SDG 7) zu realisieren.



SDG-Übersicht im Onlinebericht:

www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

3.1 Nachhaltige Produkte und Technologien

Der hohen Veränderungsdynamik im Antriebssektor begegnet Schaeffler als Gestalter von exzellenten und nachhaltigen technologischen Lösungen. Hierfür beschäftigt das Unternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) 7.991 Mitarbeiter¹⁾ an 20 F&E-Zentren und weiteren F&E-Standorten. Das Ausmaß und den Erfolg seiner Innovationsleistung verdeutlicht die Zahl der beim Deutschen Patent- und Markenamt eingereichten Patenterstanmeldungen, die auf konzernweit gemeldeten Erfindungen basieren. Sie stieg 2018 gegenüber dem Vorjahr (2.383) auf 2.417.²⁾

Mobilität der Zukunft gestalten

Grundlegend für die F&E-Aktivitäten der Schaeffler Gruppe ist das Ziel, mit sicheren, ökologisch wie sozial verantwortungsvoll produzierten und wirtschaftlich erfolgreichen Produkten und Technologien die Mobilität der Zukunft mitzugestalten. Dieses Ziel ist über die im Folgenden beschriebenen vier Fokusfelder in der Unternehmensstrategie verankert.

Fokusfeld „Umweltfreundliche Antriebe“

Schaeffler arbeitet an einer Vielzahl von Technologien, mit denen die Mobilität der Zukunft nachhaltiger und effizienter wird. Mit innovativen Ideen, kreativem Engineering und umfassendem Fertigungs-Know-how erarbeitet das Unternehmen Lösungen für verbrennungsmotorische, hybride und rein elektrische Antriebsstränge.

Basierend auf Marktanalysen wurde mit der „Schaeffler Vision Powertrain“ ein Szenario entwickelt, demzufolge 2030 im weltweiten Durchschnitt circa 30 % der Neuwagen mit Verbrennungsmotor, 40 % mit Hybridantrieb und 30 % mit rein elektrischem Antrieb ausgestattet sein werden. Von hoher ökologischer und wirtschaftlicher Bedeutung ist deshalb eine ganzheitliche Betrachtung des Antriebsstrangs sowie des Zusammenspiels von E-Maschine, Verbrennungsmotor, Getriebe, Fahrwerk und der dazugehörigen Infrastruktur. Basierend auf dem Grad der Elektrifizierung – Mikro-, Mild-, Plug-in-Hybrid oder reines Elektrofahrzeug – entwickelt Schaeffler in einer sogenannten Powertrain-

Matrix neue Lösungen in den Teilsystemen Motor, Getriebe, Fahrwerk und elektrischer Antrieb. Dazu zählen elektromechanische Aktoren genauso wie 48-Volt-Hybridtechnologien und effiziente Elektroantriebe.

70 % aller neu zugelassenen Fahrzeuge werden im Jahr 2030 dem genannten Szenario entsprechend einen elektrifizierten Antrieb haben. Daher sieht Schaeffler in der E-Mobilität eine der zentralen Zukunftschancen. Neben Industrie 4.0 und Digitalisierung repräsentiert sie einen Eckpfeiler der Strategie „Mobilität für morgen“. Im Rahmen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“ hat Schaeffler die E-Mobility-Aktivitäten in einem eigenen Unternehmensbereich gebündelt. Ein Großteil der Produkte und Systemlösungen für hybride und rein elektrische Fahrzeuge wird seit dem 1. Januar 2018 zentral aus dem neuen Unternehmensbereich E-Mobilität gesteuert. Bis 2020 steht für den Aufbau des neuen Unternehmensbereichs ein Investitionsbudget von einer Milliarde Euro zur Verfügung.

Schaeffler baut seit 2017 weltweit drei Kompetenzzentren für die E-Mobilität auf: in Bühl, im chinesischen Anting und im US-amerikanischen Wooster. Im Rahmen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“ investiert Schaeffler 60 Mio. EUR allein in den Standort Bühl. Von hier aus sollen zukünftig die weltweiten E-Mobilitäts-Aktivitäten gesteuert werden. Für den Aufbau des Unternehmensbereichs E-Mobilität hat Schaeffler 2018 in Bühl 350 neue Stellen geschaffen. Mit dem Kompetenzzentrum in China trägt Schaeffler der wachsenden Bedeutung des chinesischen Markts auf dem Gebiet der E-Mobilität Rechnung, während in Wooster an US-spezifischen Themen wie der Elektrifizierung größerer Pkw gearbeitet wird.

Die Schwerpunktsetzung hin zur Elektromobilität spiegelt sich in der Entwicklung der bereichsspezifischen Umsatzerlöse wider: Sie stiegen von 416 Mio. EUR³⁾ 2017 auf 486 Mio. EUR im Jahr 2018.

Die Schaeffler Gruppe wächst organisch, sichert sich aber zugleich auch Zukunftschancen mit dem gezielten Erwerb technologischer Kompetenzen durch Akquisitionen. So übernahm Schaeffler zum 31. Januar 2019 die Firma Elmotec Statomat mit Sitz in Karben bei Frankfurt am Main. Das Unternehmen ist einer der weltweit führenden Hersteller von Fertigungsmaschinen für den Bau von Elektromotoren in Großserie und verfügt über Kompetenzen, die für die Produktion elektrischer Antriebsaggregate essenziell sind.

1) Die Werte geben die Kopfzahl der Belegschaft zum Jahresende wieder. Die Angaben für 2016 und 2017, die im Nachhaltigkeitsbericht 2017 auf Durchschnittswerten basierten, wurden nachträglich auf Kopfzahl zum Jahresende umgestellt.

2) Patentanmeldungen betreffen Erstanmeldungen, die beim Deutschen Patent- und Markenamt eingereicht wurden.

3) Vorjahreswert gem. der 2018 ausgewiesenen Segmentstruktur.

Die forschungsnahen Einrichtungen der Schaeffler Gruppe kooperieren auf dem Gebiet der Elektromobilität intensiv mit führenden Hochschulen und Forschungsinstituten. Zu ihnen gehört das Karlsruher Institut für Technologie (KIT): Dort wird eine Forschungseinrichtung im Rahmen des „Schaeffler Hub for Advanced Research (SHARE am KIT)“-Programms betrieben. Arbeitsschwerpunkte des SHARE am KIT sind Energiespeicher, elektrische Antriebe und automatisierte Mobilität. Weltweit betreibt Schaeffler vier solcher SHARES.

Elektromobile Innovationen

Bereits heute bietet Schaeffler zahlreiche neuartige Produkte beziehungsweise Komponenten für spezifische Elektrifizierungsgrade an: Das Spektrum reicht von der elektrisch betätigten Kupplung über Bauteile und Antriebe für sogenannte milde Hybride, bei denen der Elektromotor nur unterstützende Funktion hat, bis hin zu kompletten elektrischen Antrieben für Hybrid- und Elektrofahrzeuge.

Zu den Produktinnovationen im Bereich elektrischer Antriebe gehörte 2018 auch ein integriertes Gesamtsystem aus E-Achse und Parksperre samt Software.

Darin werden sogenannte Getriebeaktoren (elektromechanische Antriebsaggregate) eingesetzt. Im Berichtsjahr startete Schaeffler die Serienfertigung für den E-Achs-Aktor (EAA) inklusive integriertem Parksperrenaktor (PLA). Das Unternehmen liefert nicht nur die Hardware, sondern entwickelt auch die Software für eine optimale Leistung im Gesamtsystem. Der Aktor ist leicht und benötigt wenig Bauraum, sodass er optimal in E-Achs-Systeme oder Hybridgetriebe integriert werden kann.

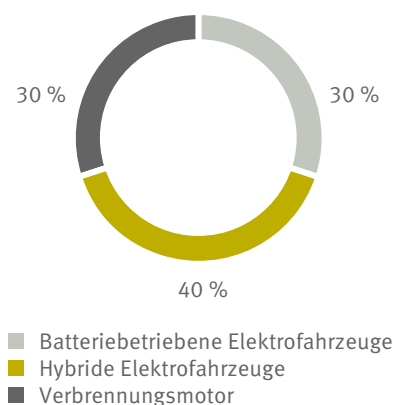
Gemeinsam mit einem Partnerunternehmen entwickelte Schaeffler im Berichtsjahr zudem eine E-Achse für innerstädtisch eingesetzte Busse. In weiteren Kundenprojekten werden vollelektrische und hybride Lösungen für Land- und Baumaschinen entwickelt.

Darüber hinaus trägt Schaeffler mit seinem Engagement in der Formel-E-Motorsportserie dazu bei, die Elektromobilität attraktiver zu machen. Mit Erfolg: Der Gewinn des Teamtitels krönte 2018 vier erfolgreiche Jahre der Zusammenarbeit mit Audi ABT in der Formel E. Er zeugt von herausragender Kompetenz im elektrobasierten Antriebsstrang. Mit dem Konzeptfahrzeug „Schaeffler 4ePerformance“ demonstriert Schaeffler zugleich, wie sich Innovationen aus dem Rennsportumfeld in ein seriennahes Antriebskonzept übertragen lassen.

Emissionsarme Verbrenner

Schaeffler geht gemäß dem Powertrain-Szenario davon aus, dass im Jahr 2030 noch 70 % der neu zugelassenen Fahrzeuge mit einem Verbrennungsmotor ausgestattet sein werden (30 % reiner Verbrenner, 40 % Hybrid). Um auch diese möglichst emissionsarm und energieeffizient zu gestalten, entwickelt Schaeffler Technologien zur Reibungsreduzierung im gesamten Antriebsstrang, die den Kraftstoffverbrauch zum Beispiel durch neuartige Oberflächenbeschichtungen reduzieren. Ein zweiter Arbeitsschwerpunkt ist die Optimierung des „Ventiltriebssystems“. Ziel ist es, in jedem Betriebspunkt im Zylinder stets die richtige Luftmenge bereitzustellen und damit den Wirkungsgrad zu erhöhen. Darüber hinaus erweitert Schaeffler sein Produktspektrum im Bereich des Thermomanagements. Mit ihm werden die Wärmeströme

Powertrain-Szenario 2030



des Antriebsaggregats dynamisch und bedarfsgerecht verteilt. So kommt der Motor unter anderem schneller auf Betriebstemperatur; der Kraftstoffverbrauch geht zurück. Serienmäßig sollen hierfür neuartige Ventile (Smart Single Valves) zum Einsatz kommen.

Durch die Hybridisierung zum Beispiel mittels eines „Riemen-Starter-Generators“ lassen sich Kraftstoffverbrauch und Emissionen weiter reduzieren. Der Hybridantrieb ermöglicht einen komfortablen und effizienten Start-Stopp-Betrieb des Motors und kann auch auf Bremsenergieerückgewinnung und Boost-Betrieb ausgelegt werden.

Darüber hinaus hat Schaeffler als Alternative zum klassischen Fliehkraftpendel das Koppelpendel entwickelt. Die Innovation wurde auf der Kundentagung „Schaeffler Kolloquium 2018“ vorgestellt. Im Koppelpendel stützen sich spezielle Schwingungsdämpfer über Federn in Drehrichtung gegenseitig ab. Dies ermöglicht ein energiesparendes Auskoppeln des Motors während der Fahrt (aktives Segeln) ohne lästige Schwingungen.

Schaeffler forscht zudem im Bereich synthetischer Kraftstoffe, die mithilfe erneuerbarer Energien erzeugt werden. Da hierbei keine fossilen Energieträger eingesetzt werden, lassen sich mit diesen „Synfuels“ auch Verbrenner künftig CO₂-neutral antreiben.

Zukunftspotenzial im Antriebsbereich sieht Schaeffler weiterhin in der Brennstoffzellentechnologie. Bestehende fertigungstechnologische Kompetenzen werden genutzt, um leistungsfähige metallische Bipolarplatten zu entwickeln und herzustellen. Diese Platten sind ein zentraler Bestandteil von Brennstoffzellen.

Fokusfeld „Urbane Mobilität“

Gemäß Prognosen der Vereinten Nationen werden im Jahr 2050 voraussichtlich zwei Drittel der Menschen in Städten leben.⁴⁾ Der Bedarf an individueller Mobilität wird die Art und Weise verändern, wie sich Menschen in der Stadt bewegen. Eine wichtige Rolle werden dabei autonom fahrende Fahrzeuge spielen. Schaeffler stellt die technische Basis für ein solches urbanes Mobilitätskonzept bereit: den „Schaeffler Mover“. Das mit vier Radnabenmotoren angetriebene Elektromobil bildet die Grundlage für verschiedene Nutzungskonzepte – vom Pkw über das Robo-Taxi bis zur autonom fahrenden Cargo-Lösung. Antriebs- und Fahrwerkskomponenten sind in einer kompakten Baueinheit, dem „Schaeffler Intelligent Corner Module“, integriert. Um diese Schlüsseltechnologie marktfähig zu machen, ist die Schaeffler Gruppe im Berichtsjahr ein Joint Venture mit der Paravan GmbH eingegangen. Das Unternehmen war ursprünglich auf behindertengerechte Fahrzeugumbauten spezialisiert. Schlüsseltechnologie ist hierbei das „Drive by wire“-System „Space Drive“ (ausfallsicheres elektronisches Lenken und Bremsen). Dieses mehrfach redundante System wurde ursprünglich für Menschen mit Behinderung entwickelt und macht das Lenkrad und die mechanische Verbindung der Lenksäule überflüssig. Das Fahrzeug wird dabei ausschließlich über elektronische Stellsignale geführt. Diese Technologie ist elementare Voraussetzung für sicheres autonomes Fahren.

Mikromobilität: Stadtverkehr entlasten

Auch im Bereich der Mikromobilität trägt Schaeffler dazu bei, den Verkehr in Ballungszentren zu entlasten. Die Mikromobilität umfasst Kleinstmobile wie etwa Roller, E-Boards oder E-Bikes. 2018 präsentierte Schaeffler den „Bio-Hybrid“ – ein über Pedale durch den Menschen und über einen E-Motor unterstütztes angetriebenes vierrädriges Fahrzeug – erstmals auch als Cargo-Variante. Für die Industrialisierung des

„Bio-Hybrids“ wurden die Aktivitäten als Spin-off in der Schaeffler Bio-Hybrid GmbH gebündelt. Auf der Messe CES (Consumer Electronics Show) 2019 in Las Vegas wurden die Passagier- und die Cargo-Version vorgestellt. Das modulare Konzept, dessen Markteinführung für 2020 geplant ist, bietet zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten. Sie reichen vom Transport von Waren über einen mobilen Coffee-Shop bis zu Sightseeing-Fahrzeugen im Tourismusbereich.

Fokusfeld „Interurbane Mobilität“

Im Zuge der fortschreitenden Urbanisierung nimmt auch der Bahnverkehr zwischen den Ballungszentren zu. Schaeffler entwickelt Technologien, die dazu beitragen, den Fernverkehr auf der Schiene ressourcen- und klimaschonend zu gestalten.

Ein Entwicklungsschwerpunkt ist die sogenannte vorausschauende Wartung und Instandhaltung („Predictive Maintenance“) der Radsatzlager von Schienenfahrzeugen. Auf der Messe Innotrans 2018 präsentierte Schaeffler gemeinsam mit einem Partnerunternehmen ein System, in dem unterschiedliche Komponenten, auch von verschiedenen Herstellern, online überwacht werden können. Die Daten werden direkt an den Bahnbetreiber weitergeleitet. So lassen sich Wartungsintervalle weiter optimieren, Laufzeiten erhöhen und Kosten sowie Ressourcenverbräuche senken. Auch die produktionsbedingten CO₂-Emissionen können durch diese Technik – zusammen mit der ressourcenschonenden Aufbereitung gebrauchter Lager – um mehr als 90 % gesenkt werden. Basis ist das universelle „Condition Analyzer System“ der Schaeffler Gruppe. Dieses wird auch für andere Industriebereiche, zum Beispiel bei Werkzeugmaschinen oder Windkraftanlagen, sowie für die eigenen Fertigungsprozesse der Schaeffler Gruppe eingesetzt, um die Transparenz und Effizienz der Prozesse zu erhöhen.

Ressourcenschonend wirkt zudem die Reduktion von Reibung und Verschleiß, indem sie die Lebensdauer der Komponenten verlängert. Zur Kennzeichnung besonders langlebiger Lager hat Schaeffler mit „X-Life“ ein eigenes Gütesiegel geschaffen. Es wird unter anderem für Wälzlager in der Bahntechnik oder der Industrie verwendet. Ihre Laufbahnen müssen sehr belastbar, das heißt hart, verschleißfest und tragfähig sein sowie Verformungen durch harte Fremdpartikel tolerieren. Dies erreicht die Schaeffler Gruppe durch eine spezielle Wärmebehandlung des Wälzlagerstahls. Das Ergebnis: Unter normalen Schmierbedingungen erhöht sich die Lebensdauer um das 2,5-Fache. Unter Laborbedingungen konnte eine bis zu sechsmal längere Lebensdauer nachgewiesen werden.

4) Vereinte Nationen: World Urbanization Prospects 2018, <https://population.un.org/wup>

Fokusfeld „Energiekette“

Die Abkehr von fossilen Brennstoffen und die Transformation der Mobilität erfordern einen tiefgreifenden Wandel im gesamten Energiesektor. So entstehen neue Marktpotenziale: Sie reichen von der Energieerzeugung über die Energiebereitstellung und -speicherung bis zu Konzepten für die Energienutzung. Die Aktivitäten von Schaeffler im Fokusfeld „Energiekette“ richten sich genau auf diese Marktsegmente.

Erneuerbare Energien werden weltweit nach wie vor massiv ausgebaut. Wind- und Solarenergie haben hieran den größten Anteil. Allerdings sind diese volatil – das heißt, sie sind, abhängig von Witterung und Tages- sowie Jahreszeiten, Schwankungen unterworfen. Diese Schwankungen bilden eine Herausforderung für bestehende Stromnetze, da in ihnen das Angebot stets exakt den Bedarf decken muss. Schnell verfügbare „Puffer“ werden darum immer wichtiger – skalierbare Stromspeicher wären eine Lösung. Um ein derartiges System zu realisieren, kooperiert Schaeffler mit der CMBlu Energy AG. CMBlu hat die neuartige „Organic Flow“-Technologie entwickelt und inzwischen zur Prototypenreife gebracht. Im Zuge der Entwicklungskooperation mit Schaeffler werden nun marktfähige Produkte entwickelt. „Organic Flow“-Batterien beruhen auf der klassischen „Redox Flow“-Flüssigspeicher-Technologie. Sie beinhalten jedoch statt der üblichen metallischen Speichermedien den pflanzlichen Naturstoff Lignin, ein Abfallprodukt der Papier- und Zellstoffindustrie. Dessen Verwendung macht die Technologie besonders ressourcenschonend. Die „Organic Flow“-Technologie hat somit das Potenzial, eine entscheidende Rolle beim Aufbau einer nachhaltigen Energieinfrastruktur und damit auch für eine CO₂-neutrale Elektromobilität zu spielen.

In ihrer Entwicklungsarbeit setzt die Schaeffler Gruppe außerdem auf verbesserte und gänzlich neue Produkte für Windkraftanlagen. Im Fokus stehen reibungs- und verschleißärmere Lager sowie eine Überwachung per cloudbasierter Software. Damit lassen sich auch in diesem Bereich die Laufzeiten verlängern und die Zuverlässigkeit der Anlagen deutlich steigern.

Forschung und Entwicklung als systematischer Strategie- und Planungsprozess

Seine Innovationskraft verdankt Schaeffler nicht zuletzt seinem jährlichen, ressortübergreifenden Strategie- und Planungsprozess, der aus drei Phasen besteht: Technologie-, Strategie- und Planungs-Dialog. Die Phasen bauen aufeinander auf. Der Prozess beginnt mit dem Technologie-Dialog: Er zielt auf die langfristige technologische Ausrichtung des

Unternehmens. Betrachtet werden aktuelle Megatrends sowie die daraus resultierenden Anforderungen für Technologien und Innovationen. Auf diese Weise legt Schaeffler den Grundstein für künftige Entwicklungsrichtungen und Produkte. Der Entwicklungshorizont reicht fünf bis zehn Jahre in die Zukunft. In den darauffolgenden Phasen (Strategie- und Planungs-Dialog) werden die Entwicklungstätigkeiten konkretisiert und detailliert.

Die Strategie „Mobilität für morgen“ ist ein Ergebnis dieser Dialogprozesse. Durch den ressortübergreifenden Dialogprozess werden regionale Trends aufgegriffen und eine globale Sichtweise entwickelt. Markttrends werden dabei auch aus individueller Kundenperspektive beleuchtet. Unter anderem veranstaltet Schaeffler jährliche „Top Technology Meetings“ mit Schlüsselkunden. Die Ergebnisse der Marktbetrachtungen nutzt das Unternehmen für sein kundenspezifisches Anforderungsmanagement. Damit werden Kundenerwartungen systematisch in nachhaltige Produkte und Technologien überführt.

Um die Kundenerwartung in neuen Produkten abzubilden, hat Schaeffler einen standardisierten Produktentwicklungsprozess (PEP) geschaffen. Er schreibt im Detail vor, welche Schritte notwendig sind, um ein Produkt zu entwickeln, das die Anforderungen aller relevanten Stakeholder (Kunde, Unternehmen und Gesetzgeber) erfüllt. Dazu gehören der Nachweis der Funktionalität des Produkts, stabile Fertigungs- und Logistikprozesse und passende Zulieferer. Im Rahmen des PEP werden kundenseitige Anforderungen für den gesamten Produktlebenszyklus schriftlich vereinbart – von der Herstellung über Betrieb und Wartung bis zur Entsorgung. Ausdrücklich sieht der PEP auch die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien vor.

Schaeffler arbeitet darüber hinaus branchenweit gemeinsam mit anderen Unternehmen daran, die Markt- und Produktionsbedingungen für zukünftige nachhaltigere Produkte zu verbessern. Dafür engagiert Schaeffler sich in der „European Association of Automotive Suppliers“ (CLEPA).

3.2 Kundenbeziehungen

Die Erwartungen der Kunden sind für die Produktentwicklung, den Service und die Qualitätssicherung der Schaeffler Gruppe maßgeblich. Dementsprechend hat sich Schaeffler mit seiner „Agenda 4 plus One“-Initiative „Customer Excellence“ zum Ziel gesetzt, sein Verständnis für die Kundenbedürfnisse und die Kundenbeziehungen weiter zu vertiefen. Das Unternehmen will so in seinen Leistungen stetig besser werden und durch individuelle Betreuung überzeugen.

Konsequente Kundenorientierung

Hierzu gestaltet Schaeffler seine Kundenbeziehungen mithilfe eines zentralen Global Key Account Managements (GKAM) weltweit nach einheitlichen Grundsätzen. Das GKAM arbeitet eng verzahnt mit den regionalen und divisionalen Vertriebsfunktionen der Unternehmenssparten Automotive OEM (Original Equipment Manufacturer), Automotive Aftermarket und Industrie zusammen. Für jeden Schlüsselkunden wird die notwendige Expertise aus den jeweils zuständigen Sparten gebündelt. Jeder Großkunde hat einen Ansprechpartner, der sich nach dem Prinzip „one face to the customer“ um alle seine Anliegen kümmert. Sämtliche relevanten Akteure des Strategieprozesses, unter anderem die Vorstände, Regionalleiter der Sparten sowie Bereichsleiter, stimmen sich zudem regelmäßig in gemeinsamen „GKAM Strategy Alignments“ über relevante Marktentwicklungen ab.

Als weiteres Steuerungsinstrument zur Gestaltung der Kundenbeziehungen setzt Schaeffler eine „Customer Relationship Management“-Software ein. Sie wird für alle drei Sparten im Laufe des Jahres 2019 auf die neueste Version aktualisiert, sodass eine spartenübergreifende Systemarchitektur entsteht.

Als klassische Instrumente zur Kundenkommunikation nutzt Schaeffler internationale Fach- und Verbrauchermessen und veranstaltet individuelle Kundenevents, wie zum Beispiel Hausmessen.

Ersatzteilgeschäft als dritte Unternehmenssparte

Zum 1. Januar 2018 hat die Schaeffler Gruppe ihr Geschäft in die drei Sparten Automotive OEM, Automotive Aftermarket und Industrie aufgeteilt, um die Ansprüche der unterschiedlichen Kundensegmente gezielter bedienen zu können. Der bisherige Unternehmensbereich Automotive Aftermarket wurde als dritte Unternehmenssparte etabliert und einem

65

Auszeichnungen für Kundenzufriedenheit/Produktqualität

eigenständigen Vorstandsressort zugeordnet. Es verantwortet das Ersatzteilgeschäft der Schaeffler Gruppe und liefert innovative Reparaturlösungen in Erstausrüsterqualität. Zu den Kunden zählen nahezu alle namhaften internationalen und nationalen Handelsunternehmen, die wiederum weitere Handelsebenen bis hin zur Werkstatt mit Produkten der Schaeffler Gruppe versorgen.

Schaeffler will seine Kunden weltweit noch schneller und verbindlicher beliefern und damit den Grad der Kundenzufriedenheit und -bindung weiter steigern. Dazu investiert die Sparte Automotive Aftermarket intensiv in den globalen Ausbau ihrer logistischen Infrastruktur und errichtet derzeit ein europäisches „Aftermarket Kitting Operation (AKO)“-Zentrum in Halle (Saale). Das Investitionsvolumen beläuft sich auf rund 180 Mio. EUR. Die Inbetriebnahme ist für das erste Halbjahr 2020 vorgesehen. Weiterhin setzt die Sparte Automotive Aftermarket auf digitale Instrumente wie eine globale Produkt- und Serviceplattform oder ein Retourenportal. Zudem entwickelt sie ihre E-Commerce-Aktivitäten weiter und strebt eine engere Verzahnung von Marketing, Vertrieb und Services an.



Mehr zum Reparaturgeschäft im Magazinteil auf [Seite 14](#).

Neues Befragungs- und Analysekonzept für Kundenbefragungen

Seine Kundenbeziehungen evaluiert Schaeffler mithilfe periodischer Kundenbefragungen. Im Jahr 2018 wurde ein neues Befragungskonzept eingeführt, das alle Sparten und Regionen der Schaeffler Gruppe einbezieht sowie wichtige Erkenntnisse über die zentralen Erfolgsfaktoren im Kundengeschäft liefert.

Vielfach ausgezeichnet

Jedes Jahr erhält die Schaeffler Gruppe zahlreiche Auszeichnungen für Kundenzufriedenheit und Produktqualität vonseiten ihrer Kunden. Sie wertet dies als Indikator für ihre positive Reputation auf den Märkten weltweit. Im Berichtsjahr erhielt sie 65 Auszeichnungen, sieben mehr als im Vorjahr.

Die Auszeichnung des Kunden Honda Motor Co. Ltd. in der Kategorie „Best Quality Award“ sowie der „Achievement

Award“ von Toyota Motor Europe und der „Trade Performance Excellence Award“ der Mazda Motor Corporation für den Automotive-Bereich belegen die Wirksamkeit des Qualitätsmanagements der Sparte Automotive Schaeffler in Asien.

Die Sparte Automotive Aftermarket wurde mit dem „TEMOT Performance Award“ in der Kategorie „Globaler Lieferant“ ausgezeichnet. Der Preis wurde im Mai 2018 auf dem „Annual Spring Meeting & Executive Suppliers' Event“ in Barcelona vergeben, auf dem sich rund 400 Manager aus der Werkstättenbranche trafen.

Auch die Industriesparte wurde 2018 von Marktakteuren prämiert: Anfang Juni erhielt das von ihr entwickelte „Schaeffler VarioSense-Lager“ den „Best of Industry“-Award des Industriemagazins „MM Maschinenmarkt“ in der Kategorie Antriebstechnik. Die „Schaeffler VarioSense-Lager“ stellen in einer kompakten Einheit gleich mehrere Sensordesignale für die Maschinen- und Prozessüberwachung zur Verfügung. Auf diese Weise machen sie Industrie 4.0-Lösungen möglich. Zudem wurde Schaeffler für das gemeinsam mit einem Systempartner entwickelte Wartungskonzept „Maintenance 4.0 for Intralogistics“ im Oktober 2018 von der Zeitschrift „Logistra“ ausgezeichnet. Die „Logistra“-Leser kürten Schaeffler darüber hinaus zum Gewinner in der Kategorie „Lagern und Kommissionieren“. Globale Bedeutung hat zudem das „LG-BIQS Certificate“, mit dem LG Electronics Schaeffler als erfolgreichen Qualitätslieferanten ausgezeichnet hat.

Vom Lieferanten bis zum Kunden lückenlos vernetzt

Schaeffler setzt entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette auf eine kontinuierliche Verschlinkung der Prozesse und bezieht dabei Kunden und Lieferanten systematisch ein. Um zunächst die eigenen Abläufe effizienter zu gestalten, hat das Unternehmen im Jahre 2009 das „MOVE (Mehr Ohne Verschwendung)“-Programm aufgesetzt. Unter anderem wird hierbei die Verknüpfung der Wertschöpfungsketten mit Geschäftspartnern und Kunden untersucht. Nach dem „C2C (Customer to Customer)“-Prinzip werden dazu die internen Wertströme mit denen der Kunden und Lieferanten verbunden.

Die Werke in Nanjing und Taicang in Greater China haben den Ansatz bereits etabliert. Im November 2018 begann auch das indische Werk Pune ein C2C-Pilotprojekt. Die für das Projekt genutzten Kennzahlen belegen erhebliche Effizienzgewinne von über 8 % im Bereich Liefertreue (Pünktlichkeit) und mehr als 24 % im Bereich der Schaeffler-internen Durchlaufzeit. Die Kapazität der Produktionslinien wurde um 40 % erhöht.

3.3 Qualitätsmanagement

Der Name Schaeffler steht für höchste Qualität. Daraus leitet das Unternehmen den in der Unternehmensstrategie „Mobilität für morgen“ dargelegten Grundsatz ab, herausragende Qualitäts- und Produktsicherheitsansprüche konsequent und durchgängig über alle Anwendungsfelder hinweg zu gewährleisten.

Initiative „Quality for Tomorrow“

Um dies sicherzustellen, hat Schaeffler im Rahmen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“ die Initiative „Quality for Tomorrow“ ins Leben gerufen. Mit Blick auf Fehlerfreiheit sowohl im Produkt als auch in Prozessen wurden dafür folgende Schwerpunkte gelegt:

- Kontinuierliche Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen im Kerngeschäft
- Stetige Verbesserung des Qualitätsmanagementsystems sowie der Fertigungs- und Geschäftsprozesse
- Präventive Maßnahmen in der Produktentwicklung durch Produktsicherheits-Assessments an Produkten, die gemäß dem nach IATF 16949 vorgegebenen risikobasierten Ansatz ausgewählt werden

Die Initiative „Quality for Tomorrow“ soll bis Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen werden. Bis dahin will Schaeffler die Zahl der Reklamationen als wichtigen Qualitätsindikator von Jahr zu Jahr weiter senken.

2018 hat Schaeffler erste Pilotprojekte gestartet. Die Erfahrungen hieraus werden genutzt, um die Maßnahmenpakete schrittweise konzernweit einzuführen.

Schaeffler sichert und verbessert die Qualität seiner Produkte und Prozesse mit vielfältigen Instrumenten: Alle Produktionsstandorte⁵⁾ der Schaeffler Gruppe verfügen über zertifizierte Managementsysteme gemäß weltweit anerkannten Qualitätsnormen, Standards und Regularien.

2018 hat das Unternehmen die Anforderungen folgender zertifizierungsrelevanter Normen in allen betroffenen Schaeffler-Werken weltweit erfolgreich umgesetzt:

- IATF 16949:2016 Qualitätsmanagementsystem (Standard der Automobilindustrie)
- ISO/TS 22163 Qualitätsmanagementsystem (mit besonderen Anforderungen für die Anwendung der ISO 9001:2015 im Eisenbahnsektor)
- SAE AS 9100D:2016-09-20 Qualitätsmanagementsysteme (Anforderung für Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigungsorganisationen)
- ISO 9001:2015 Qualitätsmanagementsystem (Standard der Industrie)

Die Konformität der Produkte und Prozesse mit diesen Standards wird an den betroffenen Standorten durch interne und externe Audits periodisch überprüft und bestätigt. Darüber hinaus lässt Schaeffler in seinen Werken Audits gemäß Nachhaltigkeitsstandards durchführen.

 **Mehr erfahren Sie im Magazinteil auf Seite 10.**

Im Jahr 2018 konnte Schaeffler die Zahl seiner Reklamationen erneut senken. Es wurden zwei Produkthaftungsfälle⁶⁾ gemeldet, die sich aktuell in Bearbeitung befinden.

Im Geschäftsjahr 2018 war Qualität zudem Bestandteil des jährlichen Technologie-Dialogs. Dort wurden Qualitätsaspekte im Rahmen von Leitthemen vorgestellt. Ein Beispiel hierfür ist die in der Schaeffler Gruppe immer mehr Einzughaltende Additive Fertigung und deren Qualitätslenkung. Für diese moderne Technologie sind entsprechend neuartige Qualitätsabsicherungen in der Entwicklung.

Hohe Standards in der Produktsicherheit

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal bei Industrieanlagen und Verkehrssystemen ist die Produktsicherheit. Diese gewährleistet Schaeffler durch standardisierte und auditierte Prozesse. Im Juli 2018 beschloss die Unternehmensleitung, bis Ende 2019 konzernweit ein integriertes Produktsicherheits-Managementsystem einzuführen.

Die Produktsicherheitsbeauftragten der Schaeffler Gruppe werden in kombinierten Online- und Präsenzs Schulungen fortgebildet. Zudem führt Schaeffler branchenbezogene Produktsicherheitstage durch, auf denen sich Fach- und Führungskräfte der Automobilindustrie mit NGOs, Behörden und Regierungsorganisationen über Sicherheitsfragen austauschen. Die Treffen dienen dazu, die Prozesse im Bereich Produktsicherheit und -konformität gemeinsam noch zuverlässiger zu gestalten. In Bühl fand 2018 der inzwischen dritte Produktsicherheitstag statt. Daran beteiligten sich

100 %

Abdeckungsgrad
Qualitätsmanagementsysteme
2018⁷⁾


neben Vertretern des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie auch Kunden und andere Branchenvertreter.

Markenschutz in Echtzeit per App

Qualität muss auch vor äußeren Bedrohungen geschützt werden. Der Handel mit gefälschten Produkten beispielsweise schädigt nicht nur den Hersteller, ihr Einsatz kann auch zu Materialschäden an Fahrzeugen und Industrieanlagen oder zu Personenschäden führen. Produktpiraterie bekämpft die Schaeffler Gruppe mit einem ganzheitlichen Ansatz. Innerhalb des Unternehmens ist dafür seit 2004 das Brand-Protection-Team zuständig. Es koordiniert Präventivmaßnahmen gegen Markenrechtsverletzungen und die juristische Verfolgung bestätigter Fälle. Zusätzlich stellt Schaeffler seinen Kunden Lösungen bereit, um bei Fälschungsverdacht eine Echtheitsprüfung der Produkte durchzuführen. Mithilfe der cloudbasierten Anwendungen „Origin Check App“ oder „PrecisionDesk App“ können Endkunden, Händler und Behörden Schaeffler-Produkte, die mit einem Data-Matrix-Code individuell gekennzeichnet sind, schnell und einfach daraufhin prüfen, ob ein Fälschungsverdacht vorliegt. Für die „OriginCheck App“ wurde Schaeffler im Wettbewerb „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen 2018“, einer Standortinitiative der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft, im Juni 2018 ausgezeichnet.

GRI 102-15 | 416-1 | 416-2 | 417-1

UNGC 7 | 8 | 9

 **Weitere Informationen zur Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie ab Seite 65.**

⁶⁾ Produkthaftungsfälle (gem. Produkthaftungsgesetz) sind Ansprüche von Endabnehmern gegen Schaeffler auf Schadensersatz für Schäden, die beim Endabnehmer infolge eines sicherheitsrelevanten Fehlers am Produkt entstanden sind.

⁷⁾ Gem. Anwendungsbereich des Managementhandbuchs der Schaeffler Gruppe und gültigen Zertifizierungsregeln.

4

Umwelt und Energie



Die Themen Umwelt- und Klimaschutz sowie Energieeffizienz haben für die Schaeffler Gruppe einen hohen Stellenwert. Schaeffler liefert Produkte und Technologien, die Mobilität und industrielle Anlagen umweltverträglicher und effizienter machen. Als führendes Technologieunternehmen fühlt sich Schaeffler zugleich dazu verpflichtet, auch die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich- und ressourcenschonend zu gestalten. Dabei setzt Schaeffler auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aller umwelt- und energierelevanten Abläufe. Besonders wichtig ist hierbei die aktive Mitwirkung eines jeden Mitarbeiters.

INHALT

4.1 Energiemanagement und Emissionen	42
4.2 Umweltmanagement	43
4.3 Material- und Ressourceneffizienz	44
4.4 Logistik	46

Mit energieeffizienten und umweltschonenden Prozessen trägt das Unternehmen zu den SDGs „Nachhaltiger Konsum- und Produktionsweisen“ (SDG 12) sowie „Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen“ (SDG 13) bei.



SDG-Übersicht im Onlinebericht:

www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

4.1 Energiemanagement und Emissionen

Schaeffler unterstützt das Ziel der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen, die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf unter 2° beziehungsweise 1,5° Celsius zu begrenzen. Das Unternehmen leistet einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels, indem Energie, die zur Entwicklung und Produktion eingesetzt wird, möglichst effizient genutzt wird.

Mehr Effizienz durch datenbasierte Steuerung

Die unternehmensweite Messung und Steuerung der Energieverbräuche bildet dafür die Basis. Daher führt Schaeffler im Rahmen des „Energy, Environment, Health and Safety (EnEHS)“-Managements seit 2013 schrittweise ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 ein. 2018 erreichte der Abdeckungsgrad¹⁾ dieses Systems 85,8 % (Vj.: 85,2 %). Interne EnEHS-Spezialisten und Auditoren überwachen die Wirksamkeit der Effizienzmaßnahmen mithilfe eines standardisierten, weltweiten Energiedatenmanagementsystems.

Im Jahr 2018 stiegen die absoluten CO₂-Emissionen^{2) 3)} (der Kategorien Scope 1 und Scope 2) der Schaeffler Gruppe gegenüber dem Vorjahr um 3,7 % von 1.409.388 auf 1.461.790 Tonnen CO₂. Die Entwicklung der absoluten CO₂-Emissionen korrespondiert mit dem Unternehmenswachstum. Schaeffler wird den Anstieg der CO₂-Emissionen künftig jedoch vom Wachstum entkoppeln. Zudem baut das Unternehmen seine Energieeffizienzmaßnahmen aus und setzt beim Energiebezug auf nachhaltigere Alternativen.

Im Zuge der Neuorganisation des Nachhaltigkeitsbereichs arbeitet Schaeffler seit Jahresbeginn 2019 intensiv daran, entsprechende neue Reduktionsziele aufzustellen.

 Mehr zu der neuen Organisation finden Sie im Kapitel „Strategie und Nachhaltigkeitsmanagement“ auf Seite 23 ff.

Die im letzten Jahr berichteten Klima- und Umweltziele wurden zurückgenommen – mit Ausnahme des Ziels zum Abfallmanagement.

 Siehe Abschnitt 4.3 Material- und Ressourceneffizienz auf Seite 44.

Die Klimaschutzaktivitäten des Unternehmens sollen künftig auf einer verbesserten Datenbasis forciert werden. Diese Ambitionen beziehen sich auch auf die Energieverbräuche

Energie und CO₂-Emissionen

	2018	2017	2016
Abdeckungsgrad ISO 50001-Zertifizierung in % ¹⁾	85,8	85,2	83,7
Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Kategorien			
Gesamtenergieverbrauch in GWh ²⁾	3.367	3.233	3.119
Stromverbrauch in GWh	2.365	2.339	2.255
Erdgasverbrauch in GWh	876,7	798,0	742,0
Heizölverbrauch in l	880.462	748.143	850.959
Fernwärmebezug in MWh	63.429,6	67.393,0	69.414,0
Propan-/LPG-Verbrauch in t	4.097,9	3.938,0	3.401,0
Treibhausgasemissionen in t CO₂			
Gesamt ^{3) 4) 5)}	1.461.790	1.409.388	1.474.864
Scope 1 ^{3) 4)}	193.708	175.635	163.828
Scope 2 „location based“ ^{3) 4)}	1.268.082	1.233.752	1.311.036
Scope 2 „market based“ ^{4) 6)}	851.916	833.350	937.839

1) Bezogen auf Mitarbeiter.

2) Enthaltene Energiequellen: Strom, Erdgas, Fernwärme, Propan, Heizöl, ohne die durch gasbetriebene BHKW eigenerzeugte Strommenge.

3) Im Zuge einer nachträglichen Validierung wurde der Wert für 2016 korrigiert. Er weicht somit von der Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht 2017 ab.

4) Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt nach den Emissionsfaktoren des VDA (2017) und der Probas Datenbank des Umweltbundesamts. Berücksichtigte Emissionsquellen: Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Propan), Scope 2 (Strom, Fernwärme).

5) Summe Scope 1 und Scope 2 („location based“).

6) Zur Ermittlung des Scope 2 „market based“ wurden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren herangezogen.

und Emissionen, die jenseits der eigenen Werke und Fahrzeuge aufgrund der Geschäftstätigkeit von Schaeffler entstehen.

Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz

Bereits heute bringt Schaeffler ein breites Spektrum verschiedener Effizienztechnologien zum Einsatz: Es reicht von stromsparender LED-Beleuchtung für Produktionsstraßen, Betriebsräume und Freiflächen über moderne Blockheizkraftwerke mit Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung und einer effizienten Kältetechnik in Verwaltungs-, Werkstatt- und Lagerbereichen bis hin zu Pufferspeichern, die es ermöglichen, Abwärme und -kälte zeitversetzt zu nutzen. Im Rahmen der globalen, internen „Energy, Environment, Health & Safety (EnEHS)“-Konferenz im Jahr 2018 wurden mögliche Pilotstandorte beurteilt:

1) Bezogen auf Mitarbeiter.

2) Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt nach den Emissionsfaktoren des VDA (2017) und der Probas Datenbank des Umweltbundesamts. Berücksichtigte Emissionsquellen: Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Propan) und Scope 2 (Strom, Fernwärme).

3) Summe Scope 1 und Scope 2 („location based“).

Dort sollen Maßnahmen wie diese gebündelt werden, um die Treibhausgasemissionen von Schaeffler weiter zu reduzieren. Im Nachgang fiel die Auswahl auf drei Pilotstandorte in Brasilien, Frankreich und Spanien. An der Konferenz beteiligten sich etwa 300 Fachleute der Bereiche EnEHS und Instandhaltung aus allen Regionen. Um eine einheitliche Ausrichtung des Umwelt- und Energiemanagements zu gewährleisten, veranstaltet Schaeffler alle drei bis fünf Jahre derartige Konferenzen. Zusätzlich werden in kürzeren Abständen Regional-Konferenzen durchgeführt.

Am Logistikstandort Kitzingen wurde 2018 eine Photovoltaikanlage mit einer Normleistung von 750 kWp in Betrieb genommen. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Strompreise und der erwartbaren Leistung der Anlagen wird damit gerechnet, dass die Anschaffungskosten innerhalb von sieben Jahren amortisiert sind. Am Standort Pune, Indien, wurde eine weitere PV-Anlage mit vergleichbarer Leistung installiert.

Das Wissen der Mitarbeiter für den Klimaschutz und Energieeffizienz nutzen

Schaeffler setzt beim Klimaschutz auch auf das persönliche Engagement seiner Mitarbeiter. Die Beschäftigten werden von den Energie- und Umweltbeauftragten regelmäßig für das Thema sensibilisiert. An den Produktionseinrichtungen finden sich, wo sinnvoll, Hinweise auf Energiesparpotenziale. Allein durch eine konsequente Nutzung des Ruhemodus lässt sich zu Zeiten, in denen die jeweilige Maschine nicht gebraucht wird, der Energieverbrauch um 5 bis 30 % reduzieren.

Mit der deutschlandweit angebotenen Zusatzausbildung zum „Energie-Scout“ führt das Unternehmen auch seine Auszubildenden – als Fachkräfte von morgen – an das Thema Energieeffizienz heran.

An den Standorten gibt es unterschiedliche Angebote, um den Wissenstransfer und Austausch zu den Themen Energieeffizienz und Klimaschutz zu fördern. Ein Beispiel ist der Energietag am Standort Schweinfurt, der im Januar 2018 zum zweiten Mal stattfand. Mit Experteninterviews und Kurzvorträgen wurden die dortigen Mitarbeiter über die Herausforderungen des Klimawandels informiert. An Experimentierstationen hatten sie die Möglichkeit, physikalische Zusammenhänge nachzuvollziehen. Zudem diskutierten die Teilnehmer intensiv über betriebliche Einsparmöglichkeiten und die Potenziale der Elektromobilität.

An verschiedenen Schaeffler-Standorten fanden 2018 Aktionen zum weltweiten „Earth Day“ statt, der seit 1970 regelmäßig am 22. April begangen wird: In Singapur wurden für eine Stunde in allen Büros die Lichter abgeschaltet, um

auf die Notwendigkeit des Klimaschutzes hinzuweisen. Darüber hinaus veranstaltete die Zentrale in Herzogenaurach zwei Projektstage zum Thema Biodiversität für fast 500 Grundschüler der Jahrgangsstufen zwei, drei und vier. Sie erfuhren dort Grundlegendes über die Haltung von Honigbienen und konnten unter fachlicher Anleitung einen Blühstreifen anlegen.

GRI 102-15 | 201-2
UNGC 7 | 8 | 9

4.2 Umweltmanagement

Die Schaeffler Gruppe steuert Umweltthemen mit einem weltweit gültigen EnEHS-Managementsystem. Es berücksichtigt geltende nationale und internationale Gesetze und geht in Teilen auch darüber hinaus. Das in dem Managementsystem integrierte Umweltmanagement ist gemäß der ISO 14001-Norm und dem EMAS Ökoaudit-Standard zertifiziert. Schaeffler entwickelt sein Umweltmanagement kontinuierlich weiter und lässt das System regelmäßig in externen Audits überprüfen.

Weltweite Standardisierung umweltrelevanter Prozesse

Im Jahr 2018 waren von den Schaeffler-Produktionsstandorten (auf die Anzahl der Mitarbeiter bezogen) 88,2 % EMAS- und 88,7 % ISO-zertifiziert. Gegenüber 2017 stieg der Abdeckungsgrad damit um 0,3 beziehungsweise 0,5 Prozentpunkte.

Produktionsstandorte mit Umweltmanagementsystem

	2018	2017	2016
Abdeckungsgrad EMAS-Zertifizierung in % ¹⁾	88,2	87,9	89,3
Abdeckungsgrad ISO 14001-Zertifizierung in % ¹⁾	88,7	88,3	89,9

1) Bezogen auf Mitarbeiter.

Ihre Aktivitäten zu Umwelt- und Energiethemen organisiert die Schaeffler Gruppe in einer Matrixorganisation. Lokale Umweltschutz- und Energiebeauftragte, Regionalkoordinatoren und die Experten der strategischen Fachabteilungen sind

darin eng miteinander vernetzt. Zur Planung, Bewertung und Steuerung der Umweltmaßnahmen werden Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) eingesetzt.

Im Berichtszeitraum sind innerhalb der Schaeffler Gruppe keine Verletzungen von Umweltschutzgesetzen aufgetreten. Dementsprechend wurden keine Bußgelder oder andere Sanktionen verhängt.

GRI 307-1
 UNGC 7 | 8 | 9

4.3 Material- und Ressourceneffizienz

Die Schaeffler Gruppe geht sparsam mit Ressourcen um. Für die Bereiche Abfall, Betriebsstoffe sowie Abwasser hat sie quantitative Einsparziele festgelegt, die bis 2020 erreicht werden sollen. Sie lauten unter anderem „Abwasserfreier Betrieb“ oder „Endlos Öl“ – ein Prozess, bei dem in der Produktion genutztes Öl nicht erneuert werden muss. Durch eine Steigerung der Wiederverwertungsraten will Schaeffler außerdem die Vision der „Zero Waste to Landfill Factory“ beziehungsweise „abfallfreien Fabrik“ Realität werden lassen.

Abfallfreie Fabrik erfolgreich pilotiert

Schaeffler Brasilien hat dies in einem eigenen Projekt schon erreicht. Vor dessen Start im März 2018 mussten monatlich 62 Tonnen Abfälle als Restmüll auf einer Deponie entsorgt werden. Ein interdisziplinäres Team untersuchte mögliche Alternativen, führte ein System zur getrennten Abfallbehandlung ein und unterrichtete die Mitarbeiter in dessen Anwendung. So gelang es, die Restmüllmenge bis Februar 2019 auf null zu reduzieren.

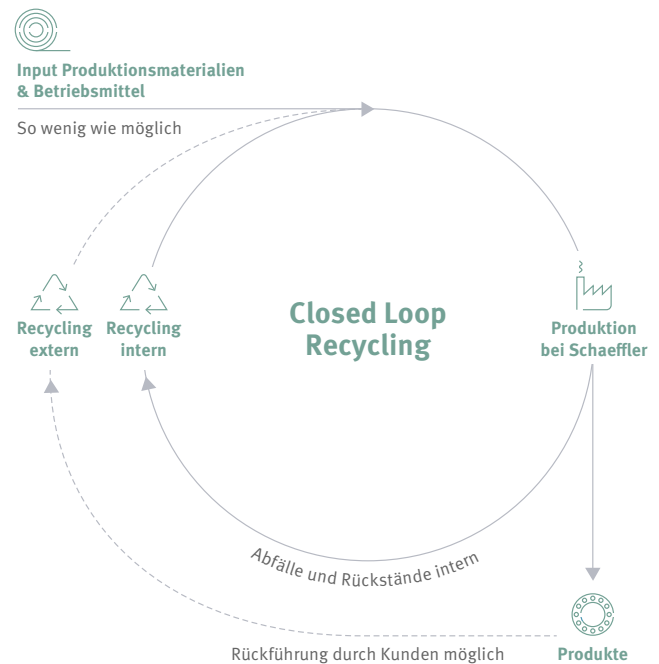
Mittelfristig ist es das Ziel, dass je Region ein Standort die Vorgaben einer „Zero Waste to Landfill Factory“ bezogen auf produktionsbedingte Abfälle erfüllt. Schaeffler hat die hierfür nötigen Instrumente 2018 eingeführt – darunter eine weltweite Abfalldatenbank, die es erlaubt, alle Abfälle weltweit normiert vergleichen zu können. In Deutschland verwendet das Unternehmen zur Genehmigung, Durchführung und Abrechnung aller Abfallprozesse seit vier Jahren eine einheitliche Datenbank. Im Berichtszeitraum wurde sie für einen weltweiten Einsatz vorbereitet. Seit September 2018

befindet sich die angepasste Datenbank im Probebetrieb. Mit Wirkung zum 01. Januar 2019 sind alle produzierenden Standorte der Schaeffler Gruppe weltweit verpflichtet, sie zur Dokumentation sämtlicher Abfallvorgänge einzusetzen.

Geschlossene Recyclingkreisläufe

Schaeffler möchte den Einsatz recycelter Rohstoffe wie zum Beispiel Stahl und Aluminium steigern. Produktionsabfälle werden nach Möglichkeit unter Berücksichtigung hoher Qualitätsstandards wiederverwertet beziehungsweise fachgerecht entsorgt. In diesem Zusammenhang setzt das Unternehmen im Umgang mit allen eingesetzten Materialien auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden und weltweit knapper werdende Rohstoffreserven zu schonen. Als Beitrag zu geschlossenen Wertstoffkreisläufen im Sinne eines „Closed Loop Recycling“ konzipiert Schaeffler seine Produkte so, dass sie grundsätzlich rückführbar sind.

Partner der Schaeffler Gruppe haben ein Verfahren zur vollständigen Wiederaufbereitung von Hartmetall entwickelt, mit dem metallische Abfälle bis in deren physikalische Bestandteile zerlegt werden können. Der Vorteil ist, dass das Material anschließend bei gleichbleibend hoher Qualität erneut eingesetzt werden kann.



Reparatur, Aufbereitung und Tests mit virtuellen Komponenten

Mit der Reparatur und Aufbereitung gebrauchter Komponenten lassen sich wertvolle Ressourcen einsparen und Kosten senken. Schaeffler bietet seinen Kunden hierfür maßgeschneiderte Produkte und Dienste: Dazu gehören beispielsweise gebrauchte Komponenten in Originalteilqualität und ein digitales System zur vorausschauenden Wartung von technischen Anlagen.

Durch den Einsatz von Simulationstechnik und „Virtual Engineering“ trägt Schaeffler ebenfalls zur Materialeffizienz bei. Viele Versuchsreihen für Produkthanpassungen führt das Unternehmen inzwischen virtuell durch. Dies spart Material, da Testreihen mit Realbauteilen überflüssig werden.

Schaeffler erwartet, auch durch die sogenannte Additive Fertigung (Additive Manufacturing, AM) Materialien einzusparen und Ressourcen schonen zu können. Das auch als 3D-Druck bezeichnete Fertigungsverfahren umfasst zahlreiche Technologien, die die Fertigungsprozesse vereinfachen. AM beschleunigt das Design der Fertigungsabläufe und eignet sich besonders zur flexiblen Fabrikation von Kleinserien. Die bei klassischen Prozessen wie dem Zerspanen üblichen Ausschüsse entfallen.

 Mehr hierzu im Magazinteil auf [Seite 18](#).

Wasser sparen in der Produktion

Schaeffler strebt an, den Wasserverbrauch an allen Standorten weltweit Jahr für Jahr weiter zu reduzieren. Aufgrund des Unternehmenswachstums hat der Wasserverbrauch im Berichtszeitraum allerdings zugenommen. Im Zuge der Neuorganisation wird seit Anfang 2019 auch das unternehmensweite Reduktionsziel für Wasser überarbeitet, um die Prozesse künftig noch wirksamer steuern zu können. Für die Verringerung des Wasserverbrauchs spielt die Gestaltung der Produktionsstätten eine wichtige Rolle. Bei der Planung neuer Anlagen mit hohem Wasserbedarf beispielsweise sehen die Entwickler generell den Bau von Wiederaufbereitungsanlagen vor. Bestehende Anlagen werden nach technischer und wirtschaftlicher Prüfung entsprechend nachgerüstet. Wasserintensiv ist zum Beispiel der Produktionsbereich Galvanik (elektrochemische Oberflächenbeschichtung). Um den Wasserverbrauch in diesem Bereich zu senken, wird das eingesetzte Spülwasser mithilfe von Ionentauschern aufbereitet und in den Betriebsprozess zurückgeführt.

Wasserverbrauch, Abfall und Wiederverwertungsrate

	2018	2017	2016
Wasserverbrauch in m ³ ¹⁾	6.089.564	5.964.821	5.018.560
Wiederverwertungsrate, Deutschland, in % ²⁾	91,1	94,9	96,3
Abfallaufkommen, Deutschland, in t	312.383	302.969	313.259

1) Wasserverbrauch enthält Stadt- und Eigenwasser. Wert für 2017 aufgrund von nachträglich gemeldeten Daten korrigiert.

2) Recycelte beziehungsweise zurückgewonnene Menge am Gesamtabfall, ohne Metalle und Schrott.

„Factory for Tomorrow“

Um die Nachhaltigkeit seiner produktiven Standorte weiter zu verbessern, verfolgt Schaeffler einen ganzheitlichen Ansatz. Hierzu wurde im August 2018 im Rahmen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“ für die Initiative „Factory for Tomorrow“ (F4T) der zusätzliche Arbeitsschwerpunkt „Sustainable Factory“ definiert. Dieser beinhaltet 21 Teilprojekte zu den Themenfeldern Energiegewinnung und Verbrauchsreduzierung, Ressourceneffizienz, Produktionssysteme sowie Mitarbeitermobilität und Materialtransport. Auch Auditierungs- beziehungsweise Zertifizierungssysteme wurden einbezogen. In einer ersten Phase sichtete das Projektteam die bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten im Produktionssektor – von der Energieversorgung und -nutzung über Wartung und Werkzeugwechsel bis hin zum Material- und Personentransport. Ziel ist es, relevante Maschinen in einem System zu vernetzen und überwachen zu können. Zudem sollen einheitliche Standards für die Schnittstelle zur Halleninfrastruktur entwickelt werden, sowohl für intern als auch extern produzierte Maschinen. Schaeffler hat sich konkret zum Ziel gesetzt, bis 2021 an einer Produktionsstätte im Rahmen eines Pilotprojekts die „Autonomous, Digital and Sustainable Factory“ zu realisieren.

An einzelnen Standorten nehmen Lösungen für diese nachhaltige „Fertigung der Zukunft“ immer mehr Gestalt an. Im österreichischen Werk Berndorf wurde beispielsweise ein Pilotprojekt zum ganzheitlichen Energiemanagement gestartet. Die Projektverantwortlichen aus dem zentralen Energiemanagement erstellten gemeinsam mit dem Verantwortlichen des Standorts im Jahr 2018 ein Konzept für ein Condition Monitoring System, um den Zustand der beteiligten Maschinen auf Werksebene digital überwachen und nach Bedarf die Medien (zum Beispiel die Kühlschmierstoffversorgung) für die Maschinen steuern zu können.

21

Teilprojekte der „Sustainable Factory“, als Bestandteil der Initiative „Factory for Tomorrow“, wurden im Rahmen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“ gestartet

Sie definierten zudem KPIs für Energieverbräuche, Schwingungswerte und andere Messgrößen. Die betreffenden Mitarbeiter werden in der Handhabung der neuen Technik geschult. Zu den Zwischenergebnissen gehören ein Kennzahlenmonitoring (zum Beispiel kWh pro produziertem Teil), Visualisierungen und Lösungen für eine bedarfsgerechte Medienversorgung. Die KPIs sollen direkt zur Steuerung der Prozesse im Fertigungsbereich eingesetzt werden. Die aktuellen und künftigen Ergebnisse aus den Bereichen Energiemanagement, „Predictive Maintenance“ und „Data Analytics“ sollen außerdem genutzt werden, um das Condition Monitoring System sowohl für sogenannte Greenfield- als auch für Brownfield-Projekte (Fabrikneu- und -umbauten) nutzbar zu machen.



Weitere Informationen zur „Sustainable Factory“ im Hinblick auf das Energiemanagement finden sich im Magazinteil auf [Seite 17](#).

UNGC 7 | 8 | 9

4.4 Logistik

Schaeffler konzentriert seine Logistikaktivitäten grundsätzlich an möglichst wenigen Standorten, um eine effiziente Versorgung der Märkte zu ermöglichen und die Lieferprozesse zu verbessern. Dabei bündelt das Unternehmen beispielsweise Frachtprozesse über die neuen modernen „Europäischen Distributionszentren“ (EDZ), optimiert die Routenplanung und nutzt Rundverkehre zur Belieferung der Werke. Zudem werden verstärkt Mehrwegverpackungsmittel eingesetzt. Gleichzeitig optimiert das Unternehmen die Energie- und Ressourceneffizienz: Unter anderem nutzt Schaeffler in seinen Logistikanlagen Verfahren zur Energierückgewinnung und vermeidet Energieverluste und Abfälle durch den mehrmaligen Einsatz unbeschädigter Einwegpackmittel.

Kürzere Wege und bessere Auslastung

Im Berichtszeitraum wurden die Liefer- und Verkehrsströme weiter optimiert, um deren Energie- und CO₂-Bilanz zu verbessern. Für die angestrebte Reduktion der CO₂-Emissionen in der Logistik sind aussagefähige Kennzahlen wichtig. Deshalb arbeitet Schaeffler daran, Scope-3-Emissionen künftig konzernweit zu erheben. Einbezogen werden hierbei neben Frachttransporten auch Geschäftsreisen und Anfahrtswege.

Transportmanagement automatisiert

Die Schaeffler Gruppe befasst sich zudem aktuell mit der Einführung eines konzernweiten „Transport Management Systems“ (TMS), das Transportaufträge erfasst und diese nahtlos und sicher an die beteiligten Akteure weiterleitet. Das TMS erleichtert die Frachtbündelung, verbessert die Auslastung der eingesetzten Verkehrsmittel und spart damit Energie und CO₂-Emissionen. Parallel dazu prüfen die regionalen Transportmanagementorganisationen fortlaufend das aktuelle Transportnetzwerk auf Möglichkeiten, die Auslastung auf einzelnen Routen zu optimieren und Änderungen im bestehenden Netzwerk für Verbesserungen zu nutzen.

Neue Distributionszentren reduzieren Emissionen in der Lieferkette

Die Schaeffler Gruppe hat ihre Logistik in den vergangenen Jahren laufend konsolidiert, so auch 2018: Am 05. Juni des Jahres eröffnete sie in Kitzingen ihr neues EDZ Mitte, den letzten noch ausstehenden EDZ-Standort im neuen Distributionsnetzwerk für Industrieprodukte in Europa. Die getätigten Investitionen machen die Lieferkette der Industriesparte schneller sowie energie- und kosteneffizienter. In der Unternehmenssparte Automotive Aftermarket wird bis Anfang 2020 ein weiteres zentrales europäisches Logistikzentrum errichtet.

Neue Seidenstraße als CO₂-arme Bahnverbindung und Wirtschaftsmotor

Bei der Auswahl der Transportwege achtet Schaeffler auch auf deren CO₂-Bilanz. So hat das Unternehmen die Bahnverbindung zwischen China und Europa 2018 weiterhin als Alternative zu den Verkehrsträgern Flugzeug und Schiff genutzt. Die Verbindung wird durch „One Belt, One Road“, ein Infrastrukturprogramm der chinesischen Regierung, derzeit deutlich aufgewertet. Ein zentraler Bestandteil des Programms sind engere Handelsbeziehungen zwischen Asien und Europa. Konkret geht es um den Ausbau von Eisenbahnverbindungen, Häfen, Straßen, Stromnetzen, Industrieparks und Logistikeinrichtungen. Schaeffler stellt mit seinen Lösungen für urbane und interurbane Mobilität, umweltschonende Antriebe und die Energiekette hierbei einen zuverlässigen Partner dar.

Mitarbeitermobilität elektrifiziert

Schaeffler will auch die Emissionen aus der Reisetätigkeit seiner Mitarbeiter weiter senken. Bis 2020 strebt das Unternehmen an, ein zukunftsweisendes ganzheitliches Mobilitätskonzept für seine Standorte zu entwickeln. Darin sollen unter anderem die lokale Infrastruktur, Sharing Services, Schaeffler-Eigenentwicklungen sowie die Möglichkeiten der Elektrifizierung im Individualverkehr berücksichtigt werden. Im Jahr 2019 hat Schaeffler am Standort Herzogenaurach ein Pilotprojekt für die Umsetzung des Mobilitätskonzepts gestartet. Einzelne Maßnahmen wurden auch international auf den Weg gebracht.

Wie in Deutschland sind inzwischen auch in Europa und den übrigen Schaeffler-Regionen Hybrid- und Elektrofahrzeuge als Dienstwagen verfügbar. Mit seinen Dienstwagenrichtlinien fördert Schaeffler – zusätzlich zu den jeweils bestehenden staatlichen Förderprogrammen – aus eigener Initiative die Nutzung von Fahrzeugen mit niedrigem CO₂-Ausstoß, insbe-

Insgesamt

25

Standorte mit Ladeinfrastruktur für E- und Hybridfahrzeuge

sondere elektrifizierten Fahrzeugen. Nach der Überarbeitung der Rahmenrichtlinie für Europa im Jahr 2018 werden nun die nationalen Dienstwagenrichtlinien Schaefflers in den europäischen Ländern entsprechend angepasst.

Weltweit baut Schaeffler seine Ladeinfrastruktur für E- und Hybridfahrzeuge konsequent aus. Ende 2018 standen an 25 Standorten Ladesäulen zur Verfügung, davon 13 in Deutschland. Bis 2020 soll es an allen deutschen Werksstandorten Lademöglichkeiten geben. Im Jahr 2018 lag der Fokus auf Ladestationen, an denen Mitarbeiter auch ihre Privatfahrzeuge laden können. So eröffnete das Unternehmen zwei Doppel-Stromladestationen für Mitarbeiter am Standort Schweinfurt, es folgten die Standorte Herzogenaurach und Höchststadt. Auch in China wurden an den Standorten Anting, Nanjing und Taicang Ladestationen für die Mitarbeiter eröffnet. Aufgrund der hohen Auslastung der Mitarbeiterladesäulen plant Schaeffler für Schweinfurt und Herzogenaurach Erweiterungen. In der ersten Hälfte des Jahres 2019 sollen auch am Standort Bühl Ladestationen für Mitarbeiter eröffnet werden.

GRI 102-15

UNGC 7 | 8 | 9



Weitere Informationen zur Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie ab [Seite 65](#).



5

Mitarbeiter und Gesellschaft

Die Mitarbeiter sind eine der wichtigsten Säulen des Erfolgs der Schaeffler Gruppe. Ihr Fachwissen, ihre Fähigkeiten, ihr Engagement und ihr Erfindergeist sichern die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens und tragen so maßgeblich zu seinem heutigen und zukünftigen Erfolg bei. In beiderseitigem Interesse unterstützt die Schaeffler Gruppe die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter vom Auszubildenden bis zur Fach- und Führungskraft, sorgt für wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz und fördert gezielt die Vielfalt in ihren Belegschaften. Sie bietet ihnen faire, leistungsgerechte Bezahlung und Altersvorsorge und hilft ihnen durch flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Zudem setzt sich die Schaeffler Gruppe im Umfeld ihrer zahlreichen Niederlassungen gemäß dem Prinzip „In der Region – für die Region“ für das gesellschaftliche Wohl ein.

INHALT

5.1 Mitarbeiterförderung und -entwicklung	49
5.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	52
5.3 Diversity	54
5.4 Vergütung und Altersvorsorge	55
5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	56
5.6 Gesellschaftliches Engagement	57

Das Engagement der Schaeffler Gruppe für Mitarbeiter und Gesellschaft trägt auf vielfältige Weise zum Erreichen der SDGs bei. Das gilt insbesondere für „Ein gesundes Leben für alle“ (SDG 3), „Bildung für alle“ (SDG 4) und „Gleichstellung der Geschlechter“ (SDG 5).



SDG-Übersicht im Onlinebericht:

www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

5.1 Mitarbeiterförderung und -entwicklung

Leistungsfähige und motivierte Arbeitskräfte zu finden und sie kontinuierlich weiterzuentwickeln, sind Kernelemente der Personalarbeit bei Schaeffler. Im Fokus stand dabei 2018 besonders die Umsetzung von drei Initiativen des Zukunftsprogramms „Agenda 4 plus One“, das mit insgesamt 20 Initiativen die Implementierung der Unternehmensstrategie sicherstellt. Die drei Initiativen sind unter der Kategorie „Leadership & Talent Management“ zusammengefasst und lauten „Leadership & Corporate Values“, „Qualification for Tomorrow“ sowie „New Work“.

Feedbacks und Trainings für eine bessere Führungskultur

Vorbildfunktion, Respekt und Mut sind wesentliche Merkmale guter Führung, auf die es grundsätzlich, aber vor allem in Zeiten größerer Transformationen ankommt. Schaefflers Vision, die Mobilität von morgen mitzugestalten, bringt eine solche Transformation mit sich. Deshalb soll die Führungskräfteentwicklung weiter vorangetrieben werden.

„Leadership & Corporate Values“

Im Rahmen der Initiative „Leadership & Corporate Values“ hat Schaeffler bereits 2017 sechs Führungsleitlinien eingeführt, mit denen Führungskräfte in ihrer Aufgabe unterstützt werden sollen. Im Berichtsjahr wurde dieses Führungsverständnis weltweit vorgestellt und in die relevanten Personalinstrumente integriert. In vielen Workshops, die global von der Vorstands- bis auf die Teamleiterebene und in allen Funktionen durchgeführt wurden, konnten Führungskräfte sich mit den Leitlinien vertraut machen. Gleichzeitig tauschten sich die Vorstandsmitglieder weltweit im Rahmen von „Leadership Roadshows“ persönlich mit Führungskräften über das neue Führungsverständnis aus. Insgesamt haben neun dieser Roadshows stattgefunden, davon die letzte im März 2019. Zudem wurde die weltweite Trainingslandschaft für Führungskräfte grundlegend überarbeitet und auf die

Führungsleitlinien ausgerichtet. Seit 2018 ist das Führungsverhalten im Sinne des neuen Verständnisses auch Gegenstand der jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgespräche für Führungskräfte.

Mitarbeiter bei Schaeffler¹⁾

	2018	2017	2016
Anzahl Mitarbeiter, gesamt	92.478	90.151	86.662
Durchschnittsalter in Jahren	39,9	39,7	39,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,2	11,0	11,2
Frauenanteil Mitarbeiter, gesamt in %	22,0	21,7	21,4
Frauenanteil Führungskräfte, gesamt in % ²⁾	13,2	12,4	11,8
Fluktuationsquote in % ³⁾	4,8	3,9	3,6
Unbefristet Angestellte in %	90,7	90,1	89,4
Teilzeitquote, Deutschland in % ⁴⁾	6,3	6,5	6,2

1) Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Mitarbeiterkennzahlen auf den Stichtag 31.12. des Jahres.

2) Führungskräfte sind als Mitarbeiter mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.

3) Arbeitnehmerinitiiert; bezogen auf den Mitarbeiterdurchschnitt 01.01.2018 bis 31.12.2018.

4) Die Werte für 2016 und 2017 wurden nachträglich korrigiert. Anstelle der Schaeffler AG beziehen sie sich auf Schaeffler in Deutschland.

Aufwärtsfeedbacks und Trainings

Ein weiteres Thema, das die Führungskultur betrifft, ist das sogenannte Aufwärtsfeedback. Es wurde 2018 eingeführt. In einem moderierten Gespräch erhält eine Führungskraft hierbei von ihren direkten Mitarbeitern Rückmeldung über ihr Führungsverhalten. So kann sie mehr über ihre Wirkung auf andere erfahren und Probleme besser lösen. Im Anschluss an das Aufwärtsfeedback werden Entwicklungsziele für die Führungskraft festgelegt.

Auch das Trainingsprogramm für Führungskräfte wurde 2018 überarbeitet. Zu den neuen Angeboten gehören die „Leadership Reflections“: Das Training bietet Vorgesetzten die Möglichkeit, Situationen aus dem Arbeitsalltag zu reflektieren. In einem zweitägigen Kurs wird unter professioneller Anleitung die praxisnahe Umsetzung der Führungsleitlinien vermittelt. Das Programm wird schrittweise in allen Regionen eingeführt, im Berichtszeitraum vor allem in Europa und China. Um die Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen im Blick zu behalten, hat Schaeffler Ende 2018 weltweit rund 13.000 zufällig ausgewählte Mitarbeiter zum Thema „Führung bei Schaeffler“ befragt. Diese repräsentative Erhebung soll in den kommenden Jahren regelmäßig wiederholt werden.

13.000

Mitarbeiter zum Thema
„Führung bei Schaeffler“ befragt

Nachwuchsförderung

Die qualitativ hochwertige Ausbildung und Weiterentwicklung von Berufsanfängern hat bei Schaeffler seit jeher einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2018 beschäftigte Schaeffler weltweit 3.275 Auszubildende (Vj.: 3.185) an 55 Standorten in 16 Ländern; deutschlandweit waren es mehr als 1.400 Auszubildende in 20 Berufen.

Eine gute Qualifizierung von Berufsanfängern beginnt bei ihren Ausbildern: Seit 2017 werden alle Ausbilder in Deutschland im Rahmen eines modularen Qualifizierungsprogramms mit neuen Lernmethoden, dem Einsatz moderner Medien im Ausbildungsalltag sowie den speziellen Erwartungen der Generationen Y und Z vertraut gemacht. Zu Beginn des Jahres 2019 wurde das Qualifizierungsprogramm auch in Osteuropa gestartet.

Auszubildende, Studierende und Trainees¹⁾

	2018	2017	2016
Personen in Ausbildung, gesamt	3.275	3.185	2.982
Trainees, Deutschland	51	49	40
Dual Studierende, Deutschland	182	173	165
„Two in One“-Studierende, Deutschland ²⁾	159	163	178
Masterstudierende, Deutschland	18	22	31

1) Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Mitarbeiterkennzahlen auf den Stichtag 31.12. des Jahres.

2) Das „Two in One“-Studium kombiniert ein Bachelorstudium mit einer Berufsausbildung.

Die Ausbildungsinhalte werden im Hinblick auf sich verändernde Bedarfe, beispielsweise infolge von Trends wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung, weiterentwickelt. Mit innovativen Projekten, etwa dem Bau von 3D-Druckern, bereitet Schaeffler seine Auszubildenden auf neue Anforderungen vor.

Darüber hinaus bietet Schaeffler jungen Menschen in Deutschland verschiedene Studienmöglichkeiten an: Dazu gehören das duale Studium, ein „Two in One“-Studium mit technischen Hochschulen oder ein Masterstudienprogramm.

Für den langfristigen Erfolg ist qualifizierter Nachwuchs aus den eigenen Reihen wichtig. Die Ausbildung dient deshalb bei Schaeffler dazu, den eigenen Bedarf zu decken. Das Unternehmen bietet in der Regel allen Auszubildenden eine Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildungszeit an.

Talente gewinnen

Um auch in Zukunft genügend geeignete Bewerber zu gewinnen, hat das Personalmanagement im Berichtsjahr damit begonnen, das Ausbildungsmarketing zu modernisieren. Zudem sprechen die Standorte junge Menschen vor Ort direkt an: zum Beispiel auf Ausbildungsmessen und Informationstagen, an denen sie verschiedene Berufsbilder und Ausbildungsangebote kennenlernen können. Um qualifizierte Berufsanfänger zu gewinnen, legte Schaeffler auch 2018 einen Schwerpunkt auf die partnerschaftliche und nachhaltige Zusammenarbeit mit Hochschulen, Fachschaften, studentischen Vereinen sowie Organisationen wie der Formula Student Germany. Im Rahmen des Hochschulmarketings wurden im Berichtsjahr allein in Deutschland mehr als 25 Veranstaltungen durchgeführt.

Potenziale entdecken und entwickeln

Die Neu- und Nachbesetzung von Schlüsselpositionen stellt Schaeffler mit einem weltweit einheitlichen Talent-Management sicher. Potenzialträger werden frühzeitig identifiziert und sowohl fachlich als auch persönlich geschult. Die Schaeffler Academy, der unternehmenseigene Bereich für Aus- und Weiterbildung, baut das Angebot an entsprechenden Qualifizierungen kontinuierlich aus.

Grundlage des Talent-Management-Prozesses ist das Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG) zwischen Mitarbeiter und Führungskraft. Es dient dazu, sich über Verhalten, Leistung und Potenzial auszutauschen. Diese Informationen fließen in die Sichtung von Talenten („Global Talent Review“) ein. Organisiert wird der Prozess von der disziplinarischen Führungskraft, moderiert vom verantwortlichen HR-Mitarbeiter. Die Ergebnisse werden für Entwicklungsmaßnahmen genutzt, die jeweils bis zur nächsten MEG-Phase umzusetzen sind.

„Qualification for Tomorrow“

Im Rahmen der strategischen Bildungsinitiative „Qualification for Tomorrow“ hat die Schaeffler Academy in enger Abstimmung mit den strategischen Geschäftsfeldern neue zielgruppenspezifische Qualifikationsangebote für alle Mitarbeiter geschaffen. Dies geschieht über moderne und globale Qualifizierungsprogramme, zum Beispiel zu agilem Projektmanagement und Digitalisierung, sowie mit Angeboten für die Zielgruppe Sales & Key Account Management. Die Schaeffler Academy hat zudem die Aufgabe, gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmensbereichen Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und fachspezifische Trainings und Bildungsprogramme zu entwerfen. Diese werden zunehmend digital angeboten, zum Beispiel in Form von Erklärvideos oder

Onlinetrainings mit Gamification-Ansatz. Lernen wird damit zeit- und ortsunabhängig.

Schaeffler nutzt hierfür unter anderem eine neue Software, die bereits in China, Deutschland, Frankreich, Kanada, der Slowakei und in den USA implementiert ist. Bis Ende des ersten Quartals 2019 soll sie auch in Rumänien und der Region Asien/Pazifik zur Verfügung stehen, bis 2020 weltweit.

Im Berichtszeitraum erreichte Schaeffler für dieses sogenannte Learning-Management-System weltweit einen Abdeckungsgrad von 70,5 %¹⁾. Insgesamt standen den Mitarbeitern global 95 webbasierte Trainings zur Verfügung (Vj.: 97). Darüber hinaus fanden 2018 in Deutschland 3.648 Präsenztrainings (Vj.: 3.514) mit 31.874 Teilnehmern (Vj.: 30.646) statt.

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung (Anzahl in Deutschland)¹⁾

	2018	2017	Veränderung in %	2016
Präsenztrainings	3.648	3.514	3,8	4.054
Teilnehmer Präsenztrainings, Deutschland	31.874	30.646	4,0	37.345
Angebote webbasierte Trainings	95	97	-2,1	90
Teilnehmer E-Learning-Kurse, Deutschland	65.580	15.593	320,6	25.074

1) Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Mitarbeiterkennzahlen auf den Stichtag 31.12. des Jahres.

Entwicklungsziele im Austausch festlegen

Das „Schaeffler-Mentoringprogramm“ ist eine zusätzliche Möglichkeit für Mitarbeiter, sich weiterzuentwickeln. In Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft und der Personalabteilung können sich die Mitarbeiter gezielt mit erfahrenen Fach- und Führungskräften in Verbindung setzen und beraten lassen. So können sie nicht nur ihre Kenntnisse erweitern, sondern auch ihr individuelles Netzwerk innerhalb der Schaeffler Gruppe ausbauen. Führungskräfte erhalten zudem Hinweise auf den individuellen Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter.

Gleiches gilt für das 360°-Feedback. Bei diesem Verfahren fordert ein Beschäftigter seine Kollegen, Vorgesetzten oder Mitarbeiter auf, ihm zu einer Reihe standardisierter Fragen Feedback zu geben. Die Fragen beziehen sich allesamt auf die sechs Führungsleitlinien. Auch Mitarbeiter anderer Fachbereiche, mit denen der Betreffende zusammenarbeitet, können eingebunden werden. Die Teilnahme ist für Feedbackgeber und -empfänger freiwillig und – die Führungskraft

ausgenommen – für die Feedbackgeber anonym. Nach vier Wochen wird der Prozess durch einen Ergebnisbericht mit individuellen Entwicklungsvorschlägen abgeschlossen.

Das 360°-Feedback-Tool wird 2019 weltweit eingeführt und soll vor allem fester Bestandteil globaler Trainingsprogramme für Führungskräfte werden. Zu Trainingsbeginn erhalten die Teilnehmer über das Tool eine ganzheitliche Bewertung ihres Verhaltens in Bezug auf die Führungsleitlinien. Anschließend besprechen sie die Ergebnisse mit erfahrenen Coaches und erhalten so Gelegenheit, ihr Handeln neu auszurichten.

„New Work“

Die Arbeitswelt der Zukunft erfordert neue Arbeitsplatzlösungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden und sie bei einer flexiblen, dynamischen Arbeitsweise unterstützen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, erprobt Schaeffler mit seinem „New Work“-Konzept, einer Initiative im Rahmen der „Agenda 4 plus One“, neue Ansätze für die Gestaltung des Arbeitsbereichs. Sie sollen den Austausch der Mitarbeiter untereinander und die interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern.

„New Work“ bedeutet bei Schaeffler: offene Arbeitsbereiche und modulare Raumkonzepte. Dazu gehören multifunktionale Räume, die an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst werden können, und „Think Tank“-Räume, in die sich Mitarbeiter zum konzentrierten Arbeiten zurückziehen können. Ein weiteres Element sind „Gravity Points“. Hier können die Mitarbeiter sich in aufgelockerter Atmosphäre besprechen. Am Standort Frauenaaurach (Erlangen) konnten mit diesem Konzept nicht nur die Arbeitsprozesse verbessert, sondern auch 40 % der Fläche eingespart werden.

Das „New Work“-Konzept wird derzeit in drei Pilotprojekten erprobt, zwei am Standort Erlangen und einem in Nürnberg. Ein weiteres Pilotprojekt in Schweinfurt konnte 2018 abgeschlossen werden. Um das Konzept international zu etablieren, hat das Executive Board 2018 eine globale „New Work“-Strategie verabschiedet. Diese erläutert die Ziele von „New Work“ für die Arbeitsorganisation, die Unternehmenskultur, IT und Digitalisierung sowie Architektur und Raum und beschreibt, wie diese zum Beispiel im Möbeldesign, bei Raumkonzepten und im Change-Management umzusetzen sind. Im zweiten Quartal 2019 wurde daran anknüpfend eine „New Work Toolbox“ mit weltweit standardisierten Prozess- und Aufgabenbeschreibungen erstellt.

1) Bezogen auf Mitarbeiter.

Sozialpartnerschaft für Qualifizierung und Innovationsförderung

2018 haben der Vorstand der Schaeffler AG, der Betriebsrat und die IG Metall eine Zukunftsvereinbarung unterzeichnet. Ziel dieser Zukunftsvereinbarung ist es, die Weiterentwicklung und die Transformation der Schaeffler Gruppe im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiter gemeinsam zu bewältigen und voranzutreiben – insbesondere mit Blick auf die drei großen Zukunftsthemen E-Mobilität, Industrie 4.0 und Digitalisierung. Neben der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter geht es darum, deutsche Schaeffler-Standorte wirtschaftlich und im Hinblick auf eine nachhaltige Wertschöpfung zu stärken. Im Rahmen der Zukunftsvereinbarung wird die Schaeffler Gruppe über einen Zeitraum von fünf Jahren einen Innovationsfonds in Höhe von 50 Mio. EUR zur Verfügung stellen.

Der „Schaeffler Award“

Schaeffler möchte die Leistungen der Mitarbeiter nicht nur aktiv fördern, sondern auch wertschätzen. Deshalb hat das Executive Board gemeinsam mit den Familiengesellschaftern Anfang 2018 beschlossen, den „Schaeffler Award“ ins Leben zu rufen. Mit dem Preis, der im Rahmen des Executive Meetings 2019 erstmalig vergeben wird, sollen Jahr für Jahr Spitzenleistungen ausgezeichnet werden. Der „Schaeffler Award“ orientiert sich an den vier Unternehmenswerten der Schaeffler Gruppe. Er wird daher in vier Hauptkategorien vergeben: (1) „Sustainability“, (2) „Innovation“, (3) „Excellence“ und (4) „Passion“. Zu diesen vier Hauptkategorien kommt der Special Award hinzu, der jedes Jahr durch die Familie Schaeffler neu bestimmt wird. Für das Jahr 2019 will Schaeffler diesen Award für besondere Beiträge im Zusammenhang mit der Umsetzung der „Agenda 4 plus One“ vergeben.

Innovationspotenzial der Mitarbeiter

Schaeffler-Mitarbeiter beteiligen sich über ihre täglichen Aufgaben hinaus aktiv am Unternehmensgeschehen: Sie bringen kreative und innovative Ideen ein, übernehmen so Verantwortung und verbessern kontinuierlich Prozesse und Produkte. Hierzu betreibt Schaeffler das Onlinesystem „ideenreich“, das an 53 Standorten in 14 Ländern genutzt wird. 2018 haben die Mitarbeiter insgesamt 40.161 Ideen eingereicht und Einsparungen in Höhe von rund 27,2 Mio. EUR erzielt.

Mit dem Qualifizierungsprogramm „MOVE“ (Mehr Ohne Verschwendung) fördert Schaeffler Inspiration, neue Impulse und Ansätze. Unter dem Motto „Lean Inspiration“ wurden innovative Lösungen über das Schaeffler CONNECT Intranet gruppenweit verfügbar gemacht. Mitarbeiter können sich dort mithilfe einer interaktiven Landkarte Umsetzungsbeispiele an den verschiedenen Standorten anschauen.

GRI 404-2

5.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der künftige Unternehmenserfolg hängt von der Qualifikation, Motivation und dauerhaften Gesunderhaltung der Mitarbeiter ab. Die Unternehmensleitung der Schaeffler Gruppe legt höchsten Wert darauf, die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Aus diesem Grund sind das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und der Arbeitsschutz essenzielle Elemente der globalen Personalstrategie. Dies gilt auch in Ländern, in denen es keine staatlichen Regularien gibt.

Gesundheit aktiv fördern

Das BGM basiert auf der Rahmenleitlinie der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Ansatzpunkte sind die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sowie Kursangebote zur Förderung der körperlichen Fitness und eines gesunden Lebensstils.

Die demografische Entwicklung führt zu einem tiefgreifenden Wandel der Belegschaftsstruktur. Wenn das Durchschnittsalter der Belegschaft steigt, sind zusätzliche Anstrengungen nötig, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben hinweg zu erhalten. Die Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik von Schaeffler zielt dementsprechend nicht nur auf sichere Arbeitsplätze, sondern auch auf gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld und in der persönlichen Lebensweise ab.

Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren

2018 hat der Vorstand der Schaeffler Gruppe beschlossen, im Rahmen der „Agenda 4 plus One“ mit der Initiative „Factory for Tomorrow“ ein Arbeitsplatzkataster einzuführen. Mit dieser Datenbank werden ergonomische Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt und sichtbar gemacht. Die kontinuierliche Arbeit an der Reduktion körperlicher Fehlbelastungen dient insbesondere dem Ziel, den Mitarbeitern bis zum Eintritt ins Rentenalter ein gesundes Arbeitsleben zu ermöglichen. Nach erfolgreicher Pilotierungsphase im Jahr 2017 verfügten 20 Standorte in Deutschland Ende 2018 über das neue Steuerungsinstrument. Im Jahr 2021 soll das Instrument weltweit verfügbar sein.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen für einzelne Mitarbeiter bündelt das Unternehmen zielgruppenspezifisch in dem Programm „Boxenstopp“. Daneben gibt es ein vielfältiges Angebot für Gruppen mit vergleichbarer Tätigkeit und ähnlichen gesundheitlichen Risiken.

An ausgewählten Standorten wurden konkrete Maßnahmen eingeleitet, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten: Speziell für schichtarbeitende Mitarbeiter führte Schaeffler an sieben deutschen Standorten das Trainingsprogramm „Fit4Shift“ durch. Es hilft dabei, gesundheitlichen Belastungen wie Schlafstörungen und Stress vorzubeugen.

Am Standort Sorocaba, Brasilien, wurden im Berichtsjahr Werksfahräder erworben. Sie sollen den Mitarbeitern vor Ort eine gesunde und effiziente Mobilität ermöglichen. Diese Maßnahme, ursprünglich ein Vorschlag aus dem unternehmenseigenen Programm „ideenreich“, führte zu einer messbaren Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Balance halten

Leistungs- und Zeitdruck sowie Konflikte am Arbeitsplatz können sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Schaeffler möchte diesen Entwicklungen präventiv und proaktiv entgegenwirken. Führungskräfte können hierzu maßgeblich beitragen, indem sie ihren Mitarbeitern helfen, mit Belastungen besser umzugehen. Deshalb entwickelte das Unternehmen speziell für diese Zielgruppe das Seminarprogramm „Gesund Führen“. Die Teilnehmer werden dabei angeleitet, über den Umgang mit ihrer eigenen Gesundheit zu reflektieren. Außerdem erfahren sie, wie sich der Führungsstil auf die Motivation, Arbeitsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter auswirkt und was sie tun können, um deren Bedürfnisse und Ziele mit den Zielen der Organisation in Einklang zu bringen. Zusätzlich wurde ein Training konzipiert, das sich neben Führungskräften auch an Projekt- und Fachleiter

richtet. Es heißt „In Balance bleiben, mentale Ressourcen erkennen und stärken“ und soll den Teilnehmern helfen, Drucksituationen im Alltag besser zu bestehen. Sie lernen, das eigene Verhalten in Stresssituationen zu überdenken, neue Bewältigungsstrategien zu entwickeln und ihre Handlungsmöglichkeiten – auch im Hinblick auf die eigene Gesundheit – richtig einzuschätzen. Beide Programme hat Schaeffler 2018 an ausgewählten Standorten in Deutschland erfolgreich pilotiert. „Gesund Führen“ wurde im selben Jahr ins Angebot der Schaeffler Academy übernommen, „In Balance bleiben, mentale Ressourcen erkennen und stärken“ folgte 2019.

Darüber hinaus stellt Schaeffler seinen Mitarbeitern an deutschen Standorten mit dem „Schaeffler Health Coach“ ein umfangreiches Gesundheitsportal zur Verfügung.



Weitere Informationen erhalten Sie im Magazinteil dieses Berichts auf [Seite 22](#).

Weltweit einheitlich hohe Arbeitsschutzstandards

Um gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und unternehmens-eigene Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz weiterzuentwickeln, nutzt die Schaeffler Gruppe ein umfassendes „Energy, Environment, Health and Safety (EnEHS)“-Managementsystem. Es berücksichtigt unter anderem internationale Arbeitsschutzstandards. Der Abdeckungsgrad²⁾ nach dem OHSAS 18001-Standard, der seit 2018 von der ISO-Norm 45001 abgelöst wird, beträgt 88,7 %. Alle chinesischen Produktionsstandorte sind bereits nach diesem neuen Standard zertifiziert. Die weiteren Produktionsstandorte werden innerhalb einer dreijährigen Übergangsfrist umgestellt.

Gemäß dem EnEHS-Managementsystem sind alle Führungskräfte und Mitarbeiter dazu aufgefordert, sich an die Vorgaben zum Arbeitsschutz zu halten. Führungskräfte werden bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung von Spezialisten der Arbeitssicherheit an den jeweiligen Produktionsstandorten beraten. Die Ergebnisse der Gespräche werden im Hinblick auf Restrisiken, Vorschläge und Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig mit den zuständigen Vorstandsmitgliedern besprochen. Falls notwendig, werden weitere Maßnahmen abgestimmt. Auf diese Weise wird das EnEHS-Managementsystem kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Berichtszeitraum konnte die Unfallhäufigkeit^{3) 4)} von 7,1 um 12,7 % auf 6,2 reduziert und damit das jährliche Reduktionsziel von 10 % im zweiten Jahr in Folge übertroffen werden.

GRI 102-15 | 403-1

UNGC 3

2) Bezogen auf Mitarbeiter.

3) Messgröße „Accident Rate“ (AccR) = Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden.

4) Mitarbeiter inkl. Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten.

5.3 Diversity

Die Vielfalt ihrer Belegschaft ist für die Schaeffler Gruppe von grundlegendem Wert. Denn Vielfalt fördert das Quer- und Andersdenken – zentrale Voraussetzungen für Innovationsfähigkeit und Flexibilität. Diese sind für Schaeffler unverzichtbar, um erfolgreich mit den großen Veränderungen umgehen zu können, die in Zukunft auf das Unternehmen und seine Kunden zukommen. Zudem ist Vielfalt für ein Unternehmen mit global ausgerichteten Geschäftsbeziehungen ein Schlüsselfaktor, um die Erfordernisse kulturell unterschiedlich geprägter Märkte zu erkennen und zu bedienen.

Vielfalt strategisch fördern

Um das Thema sukzessive im Unternehmen zu verankern, wurde das 2017 vom Vorstand verabschiedete Diversity-Konzept strategisch ausgerichtet. Schwerpunkte bilden die Themen Gender, Internationalität, Alter/Generationen und Menschen mit Behinderung. Bei der Implementierung eines nachhaltigen Diversity-Managements konzentrierte sich Schaeffler 2018 darauf, das bestehende Diversity-Konzept zu einer nachhaltigen Strategie weiterzuentwickeln. Fokus war unter anderem die Integration des Themas in bestehende HR-Prozesse wie Employer Branding, Recruiting und Talent-Management. Auch im Onboarding-Prozess wird das Thema Diversity-Management zukünftig mit aufgenommen. Für 2019 wird die Zusammenarbeit mit den einzelnen Verantwortlichen der HR-Prozesse intensiviert, um deren Bedarfe zu ermitteln und daraus nachhaltige Maßnahmen abzuleiten. Darüber hinaus wird derzeit daran gearbeitet bis 2020 eine Reportingstruktur zu definieren und mögliche Diversity-Kennzahlen zu entwickeln.

Bereits im Jahr 2008 hat Schaeffler die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Vielfalt und Chancengleichheit wurden im Unternehmenskodex integriert – verbunden mit der Verpflichtung, ihre Umsetzung im Unternehmen voranzutreiben. Diese Haltung hat der Vorstand 2018 mit dem Beitritt der Schaeffler AG in den Verein „Charta der Vielfalt“ bekräftigt.

Förderung von Leistungsträgerinnen

Zu jedem der vier Fokusthemen des Diversity-Konzepts wurden 2018 Maßnahmen angestoßen. Besonderes Augenmerk galt im Berichtszeitraum dem Fokusthema „Gender“. Unter anderem hat Schaeffler begonnen, das globale Mentoring-Konzept um ein Frauen-Mentoring zu erweitern.

Darüber hinaus werden Leistungsträgerinnen in Übersichten der Nachfolgeplanung farblich hervorgehoben beziehungsweise wird auf die prozentuale Verteilung von Kandidatinnen und Kandidaten hingewiesen. Auch bei der Suche nach neuen Mitarbeitern wird dem Thema Gender bewusst mehr Aufmerksamkeit gewidmet.

13,2 %

Anteil weiblicher Führungskräfte

2018 betrug der Frauenanteil in der Schaeffler Gruppe 22,0 % (Vj.: 21,7 %), der Anteil weiblicher Führungskräfte⁵⁾ lag bei 13,2 % (Vj.: 12,4 %). Innerhalb der Schaeffler AG wurden per 30. Juni 2017 Zielquoten für den Frauenanteil gesetzt. Die Zielquoten liegen bei 8 % Frauenanteil auf der ersten und 12 % Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Sie sollen bis zum 30. Juni 2022 für die Schaeffler AG erreicht werden.

Frauen in technischen Berufen

Schaeffler will Mädchen und junge Frauen für einen Einstieg in technische Berufe begeistern und sie frühzeitig auf ihre Karrierechancen aufmerksam machen. Deshalb engagiert sich das Unternehmen für deren schulische Ausbildung in den MINT-Fächern. Im Jahr 2018 wurden etwa am Standort Schweinfurt erneut rund 40 Workshops für Mädchen der achten bis zwölften Jahrgangsstufe veranstaltet. Die Workshops wurden gemeinsam mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt angeboten. In Österreich und Ungarn öffnet die Schaeffler Gruppe anlässlich des „Girls' Days“ regelmäßig ihre Pforten und bietet technisch interessierten jungen Frauen einen Einblick in den Arbeitsalltag möglicher Ausbildungsberufe.

⁵⁾ Führungskräfte sind als Mitarbeiter mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.

Ausgezeichnete weibliche Talente

2018 wurde eine Schaeffler-Mitarbeiterin mit dem „Digital Female Leader Award“ (DFLA) in der Kategorie „Career“ ausgezeichnet. Insgesamt wurden für den Preis elf Kategorien betrachtet, in denen Mitarbeiterinnen wesentlich dazu beitragen, Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit in ihrer Organisation voranzutreiben. Auf dem deutsch-italienischen Wirtschaftsforum WOMENOMICS im Juni 2018 präsentierte die Schaeffler Gruppe zudem mehrere Best-Practice-Ansätze im Bereich Diversity. Der Auftritt fand im Rahmen der Aktivitäten zum Fokusthema „Internationalität“ statt. Schaeffler war Platinum-Sponsor der Veranstaltung.

Der Mehrwert kultureller Vielfalt

Auch Internationalität ist eines der vier Diversity-Management-Fokusthemen, denn die Schaeffler Gruppe beschäftigt weltweit Menschen aus 110 verschiedenen Nationen. 2017 wurde ein interkulturelles Netzwerk gegründet, das auch 2018 aktiv unterstützt wurde und kontinuierlich wächst. Ziel ist, Mitarbeiter über Ländergrenzen hinweg miteinander zu vernetzen. Dabei werden die Möglichkeiten zur Interaktion und Zusammenarbeit genutzt, die das Intranet Schaeffler CONNECT bietet.

Interkultureller Austausch kommt auch durch die zeitweise Entsendung von Mitarbeitern an ausländische Niederlassungen zustande. Die sogenannten Expatriates (Expats) sind hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, die den Wissenstransfer zwischen den Standorten und unterschiedlichen Märkten unterstützen. 2018 wurden insgesamt 331 Expats innerhalb der Schaeffler Gruppe entsandt.

Alt und Jung: Erfahrungsaustausch bringt Mehrwert

Auch bei Schaeffler treffen vier Generationen am Arbeitsplatz aufeinander. Alle Generationen haben unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit, verschiedene Werte, Normen und Prioritäten. Im Berichtsjahr fand die Pilotphase für das „Reverse Mentoring“-Programm statt. Dieses Programm dient dazu, den Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt zu fördern. Das Konzept wird weiter ausgebaut und soll im Rahmen des globalen Mentoringprogramms im Jahr 2019 weltweit ausgerollt werden.

Bereichernd: Menschen mit Behinderung

95 % aller Behinderungen entstehen erst im Laufe des Lebens – und damit auch im Laufe des Erwerbslebens. Menschen mit Behinderung benötigen individuell angepasste Arbeitsbedingungen, damit sie ihre Arbeitsleistung erbringen bezie-

hungsweise ihre Arbeit nach dem Auftreten einer Behinderung weiter ausführen können. Schaeffler identifiziert gezielt Arbeitsplätze, die diesen Anforderungen bereits entsprechen, oder entwickelt bestehende Arbeitsplätze bedarfsgerecht weiter. 2018 wurde der Austausch zwischen dem Bereich Diversity-Management und der Schwerbehindertenvertretung intensiviert, um die Vernetzung der Bereiche zu stärken und gemeinsame Projekte voranzutreiben.

GRI 102-15

UNGC 6

5.4 Vergütung und Altersvorsorge

Attraktive Vergütungsmodelle und Zusatzleistungen sowie bedarfsgerechte Altersvorsorgekonzepte sind zentrale Bestandteile der HR-Strategie der Schaeffler Gruppe. Sie tragen wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei und helfen dem Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren. Die niedrige Fluktuationsquote der letzten Jahre stellt einen guten Indikator zur Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit dar. 2018 lag die Fluktuationsquote⁶⁾ unternehmensweit bei 4,8 %.

Globale Vergütungsverfahren harmonisieren

Schaeffler orientiert sich mit seinen Vergütungen am Marktmedian und stellt sicher, dass diese den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. In Deutschland ist hierfür unter anderem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten. Außerdem kommt das Unternehmen seinen Auskunftsverpflichtungen gemäß dem neuen Entgelttransparenzgesetz in Deutschland nach. Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat der Vorstand alle hierfür erforderlichen Maßnahmen getroffen.

Die Vergütung orientiert sich bei Schaeffler individuell an der Aufgabe und umfasst zudem erfolgs- und leistungsorientierte Bestandteile. Das 2016 eingeführte „Schaeffler Global Job Grading System“ ermöglicht die Weiterentwicklung von Karriereaufbahnen und Nachfolgeplanungsprozessen. Zudem wurde 2018 das Projekt „Job-Katalog“ gestartet. Es soll eine weltweit harmonisierte „Stellen-Landschaft“ für alle Mitarbeitergruppen ermöglichen. Das Projekt verbessert außerdem die Basis für eine transparente Vergütung bei Schaeffler.

⁶⁾ Arbeitnehmerinitiiert, bezogen auf den Mitarbeiterdurchschnitt 01.01.2018 bis 31.12.2018.

Zur Harmonisierung der Vergütungsmodelle wurden außerdem die variablen Bestandteile neu konzipiert. Die vergütungsrelevanten Kennzahlen orientieren sich nun durchgängig an den Zielgrößen „Schaeffler Value Added“ und „Cash Flow“. Zusätzlich können Mitarbeiter unterhalb der obersten Führungskreise individuelle quantitative und qualitative Ziele vereinbaren.

Über ein unternehmenseigenes Altersvorsorgeportal können sich Mitarbeiter in Deutschland umfangreich über verschiedene Vorsorgekonzepte informieren und errechnen lassen, welche Einnahmen aus den jeweiligen Vorsorgemodellen ihnen voraussichtlich zur Verfügung stehen würden.

GRI 102-15

5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Flexible Arbeitszeitmodelle sowie Angebote, die die Work-Life-Balance fördern, sind heute Voraussetzung für zufriedene Mitarbeiter. Zugleich helfen sie dabei, das Diversity-Programm im Unternehmen nachhaltig zu verankern – denn sie räumen Menschen mit verschiedenen Lebensentwürfen die gleichen beruflichen Chancen ein. Die Schaeffler Gruppe bietet ihren Beschäftigten zudem nachfrageorientiert eine Vielzahl von mitarbeiter- und familienfreundlichen Lösungen an. Dazu gehören Kita-Plätze, Eltern-Kind-Büros und Ferienprogramme für Kinder.

Flexiblere Arbeitszeiten

In seiner HR-Strategie berücksichtigt Schaeffler flexible Arbeitszeitlösungen wie Teilzeit, Altersteilzeit- und gegenläufige Schichtmodelle. Bei gegenläufigen Schichtmodellen handelt es sich um Angebote für Ehepaare, die Schichtarbeit leisten. Die Ehepartner können sich hierbei in gegenläufige Schichten einteilen lassen, etwa um eine abwechselnde Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen. Deutschlandweit arbeiten 6,3 % der Schaeffler-Mitarbeiter in Teilzeit.

Zudem werden deutschlandweit zwei Home-Office-Modelle angeboten: das „sporadische Home-Office“ wird von 11,4 %, das „regelmäßige Home-Office“ von 0,8 % der Belegschaft genutzt. Bis zu 40 % der monatlichen Arbeitszeit dürfen aus dem Home-Office geleistet werden, sofern der Arbeitsplatz im eigenen Zuhause geeignet ist und sich das Aufgabengebiet entsprechend organisieren lässt. Schaeffler prüft die Möglichkeit vergleichbarer Angebote auch an Standorten außerhalb Deutschlands.

Um die Genauigkeit der Personalplanung zu schärfen, zu vereinfachen und nach außen eine bessere Vergleichbarkeit von mitarbeiterbezogenen Daten zu erzielen, hat Schaeffler zum 01. Januar 2019 die Kennzahl „Vollzeitäquivalent“ (Full Time Equivalent) eingeführt. Dadurch wird ab Januar 2019 die tatsächliche Stundenzahl der Beschäftigung als Grundlage der Personalarbeit betrachtet. Teilzeitwünsche lassen sich so in der Personalplanung einfacher planen und budgetieren.

40 %

der monatlichen Arbeitszeit dürfen aus dem Home-Office geleistet werden

Kinderbetreuung ausgeweitet

An mehreren Standorten in Deutschland sind für Kinder von Mitarbeitern Kita-Plätze eingerichtet. An den Standorten Steinhagen und Herzogenaurach gibt es jeweils ein Eltern-Kind-Büro. Zusätzlich werden spezielle Familienprogramme angeboten, die Schaeffler unterstützt. Ein Beispiel ist das Projekt „Sommerkinder“, bei dem unter qualifizierter Aufsicht eine kindgerechte Ferienbetreuung mit vielfältigen Spiel-, Bastel- und Ausflugsmöglichkeiten organisiert wird.

GRI 401-3


5.6 Gesellschaftliches Engagement

Die Schaeffler Gruppe engagiert sich für das gesellschaftliche Wohl – rund um ihr Kerngeschäft, aber auch darüber hinaus. Sie folgt dabei dem Leitbild „In der Region – für die Region“. Kernbereiche des Engagements sind „Bildung und Wissenschaft“, „Gesundheit und Soziales“ sowie „Sport und Kultur“. Die Vergabe von Spenden überwacht der Fachbereich Compliance, während Sponsorings über den Fachbereich Kommunikation und Branding gesteuert werden.

Gemeinwohl im Blick

Eine gruppenweite Sponsoring-Leitlinie stellt sicher, dass vom Unternehmen bereitgestellte Mittel zielgerichtet eingesetzt werden. Ausgeschlossen sind Zahlungen an Organisationen und Initiativen, die nicht dem Gemeinwohl dienen, auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind oder nicht dem Unternehmenskodex der Schaeffler Gruppe entsprechen. Bereits 2017 hat Schaeffler ein Managementsystem zur zentralen Erfassung der weltweiten Sponsoring-Aktivitäten eingeführt.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 412 CSR-Projekte weltweit initiiert und umgesetzt. Ausgewählte Projektbeispiele sind im Folgenden aufgeführt.

 **Eine interaktive Darstellung der weltweiten CSR-Projekte finden Sie im Onlinebericht unter:**
www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

Bildung und Wissenschaft

Bildung, Ausbildung und wissenschaftliche Forschung sind entscheidende Erfolgsfaktoren für das Geschäftsmodell der Schaeffler Gruppe. Sie engagiert sich deshalb im Bereich Bildung und Wissenschaft über strategische Partnerschaften und Kooperationen. Schaeffler unterstützt als Hauptsponsor seit über zehn Jahren die „Formula Student“: Weltweit erhalten angehende Ingenieure bei diesem Programm Gelegenheit, ihr Können bei der Konstruktion eigener Rennwagen im Team einzusetzen und diese unter Rennbedingungen zu testen. In diesem Rahmen richtet Schaeffler seit 2014 jedes Jahr unter dem Titel „Motorsport Academy“ eine Networking-Veranstaltung für talentierte Studierende der Ingenieurwissenschaften an europäischen Universitäten aus. 2018 nahmen daran 14 Teams mit insgesamt 62 Studierenden aus Deutschland und der Schweiz teil.

Im Rahmen der Bildungsinitiative „Experiencing Europe“ bietet Schaeffler arbeitslosen Menschen zwischen 18 und 25 Jahren Kurzpraktika im europäischen Ausland an. Unterstützt wird die Initiative durch die Bundesagentur für Arbeit sowie die Caritas und Deutsche Angestellten-Akademie. Seit Beginn im Januar 2018 haben bereits 27 Jugendliche an der Initiative teilgenommen. Innerhalb von vier Wochen durchliefen sie Kurzpraktika an zwei unterschiedlichen Standorten des Unternehmens. Dank des vielfältigen Programms und der intensiven Betreuung während des Auslandsaufenthalts können die Teilnehmer ihre Berufschancen deutlich verbessern und ihr Verständnis für ein vereintes Europa vertiefen.

Als Premiumpartner sponserte Schaeffler im Berichtsjahr die „Handelsblatt University Innovation Challenge“ 2018. Der Wettbewerb wird von der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt sowie der Handelsblatt Media Group ausgerichtet und steht unter der Schirmherrschaft des Landes Hessen. Ausgezeichnet werden herausragende technische Innovationen von studentischen Gründern und Forschern.

Mit dem sozialen Ausbildungsprogramm „Formare“ richtet sich Schaeffler in Brasilien gezielt an junge Menschen aus armen Haushalten. Ziel ist es, ihnen dabei zu helfen, ihre Schullaufbahn erfolgreich abzuschließen. Rund 60 Freiwillige aus der Belegschaft unterrichten – nach einer didaktischen und pädagogischen Einführung – je 20 Teilnehmer sechs Monate lang umfassend im Hinblick auf Schlüsselqualifikationen und in technischen Fächern. Auf dem Lehrplan stehen außerdem Kommunikation, Teamarbeit, Gesundheit und Sicherheit, Wirtschaft sowie die deutsche Sprache. Aktivitäten in der Gemeinde und soziale Arbeiten sind ebenfalls Teil des Programms. Darüber hinaus sammeln die Teilnehmer Lebensmittel und Kleidung für Benachteiligte und erarbeiten Theaterstücke und Ideen für generelle Freizeitaktivitäten. Bis Oktober 2018 haben 406 junge Menschen (80 % der Teilnehmer) das Programm absolviert.

Auch in der Umweltbildung engagiert sich die Schaeffler Gruppe. Ein gutes Beispiel ist die Unterstützung des SCHUBZ Umweltbildungszentrums in der Nähe ihres rumänischen Standorts Braşov. Die Einrichtung wurde nach dem Vorbild des Umweltbildungszentrums SCHUBZ der Hansestadt Lüneburg gestaltet und wird seit 2017 von der Schaeffler Gruppe unterstützt. Ihr Ziel ist es, Umweltbildung im rumänischen Bildungssystem einen höheren Stellenwert zu verschaffen sowie Kinder und Jugendliche für eine nachhaltige Entwicklung zu sensibilisieren.

Ein wichtiger Akteur im Bildungs- und Wissenschaftsengagement der Schaeffler Gruppe ist die 1983 gegründete Schaeffler FAG Stiftung. Stiftungszweck ist die Förderung der Wissenschaft, Forschung und Lehre auf wissenschaftlich-technischem Gebiet mit Bezug zur Lagerungstechnik.

Die Stiftung versteht sich als Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, die Ideen, Visionen und Ziele der Menschen in Forschung, Lehre und Wirtschaft miteinander verbindet. Seit ihrer Gründung hat die Schaeffler FAG Stiftung mehr als 1 Mio. EUR an Fördergeldern ausgeschüttet.

Gesundheit und Soziales

Schaeffler möchte sein Umfeld positiv beeinflussen und Menschen in Not oder mit erschwerten Lebensbedingungen unterstützen. Die Schaeffler Gruppe schafft auch außerhalb des Unternehmens gezielt Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Dazu vergibt sie Aufträge an die Werkstätten der Lebenshilfe, etwa in der Absicherung von Montageprozessen. Ziel ist es, die persönlichen und fachlichen Möglichkeiten jedes einzelnen Menschen zu fördern und ihn individuell an den Arbeitsprozessen zu beteiligen – bis hin zu einer möglichen Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt.

2018 würdigte die Schaeffler Gruppe die langjährige Partnerschaft mit Menschen mit Behinderung auf besondere Weise: Im Rahmen des vom Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier initiierten Bürgerfests präsentierte Schaeffler gemeinsam mit den Werkstätten der Lebenshilfe die fast 20-jährige Kooperation als Beispiel dafür, wie sich wirtschaftlicher Erfolg mit nachhaltigem, sozialem Engagement verbinden lässt.

Seit mehr als zehn Jahren kooperiert Schaeffler zudem mit der AfB GmbH, Europas größtem gemeinnützigem Wiederaufbereitungsunternehmen für gebrauchte IT. Schaeffler unterstützt dessen Bestrebungen, Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu geben. In den vergangenen zehn Jahren hat das Unternehmen über 400 Tonnen gebrauchter IT-Hardware durch die AfB abholen und aufbereiten lassen und im Mittel drei Arbeitsplätze für Menschen mit Handicap geschaffen. Seither konnten fast 2.700 Tonnen Eisenäquivalente⁷⁾ sowie 5.600.000 kWh Energie und 1.770 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden. Im Oktober 2018 wurde Schaeffler von der AfB für sein Engagement ausgezeichnet.

2018 setzte Schaeffler India sein 2015 begonnenes Engagement in der HOPE-Initiative fort. Im Berichtsjahr hat das Unternehmen vier Fokusfelder definiert, um sein Engagement in Indien noch besser zu strukturieren. Die Schwerpunkte lauten Gesundheitsversorgung, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Schutz des nationalen Kunstbestands und Kulturerbes sowie Stärkung gesellschaftlicher Institutionen.

In Vadodara, Gujarat, wurden mobile Gesundheitsteams auf die Reise geschickt. Junge Frauen und Mädchen konnten an Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen. Es wurden außerdem Kinder auf Mangelernährung getestet und, wo nötig, dagegen behandelt. In unterschiedlichen Programmen wurden kaufmännische, Dienstleistungs- und technische Fertigkeiten an Frauengruppen und gemischte Teams vermittelt. Mit dem Projekt „Quest on Wheels“ wurden Reisen für Schüler zu Kulturstätten, Gartenanlagen und Ausstellungen organisiert. Darüber hinaus hat Schaeffler India Schulen bei baulichen Fragen unterstützt, etwa im Sanitärbereich und in der Verwaltung. Schließlich wurde auch der Bau eines Hostels für Mädchen gefördert.

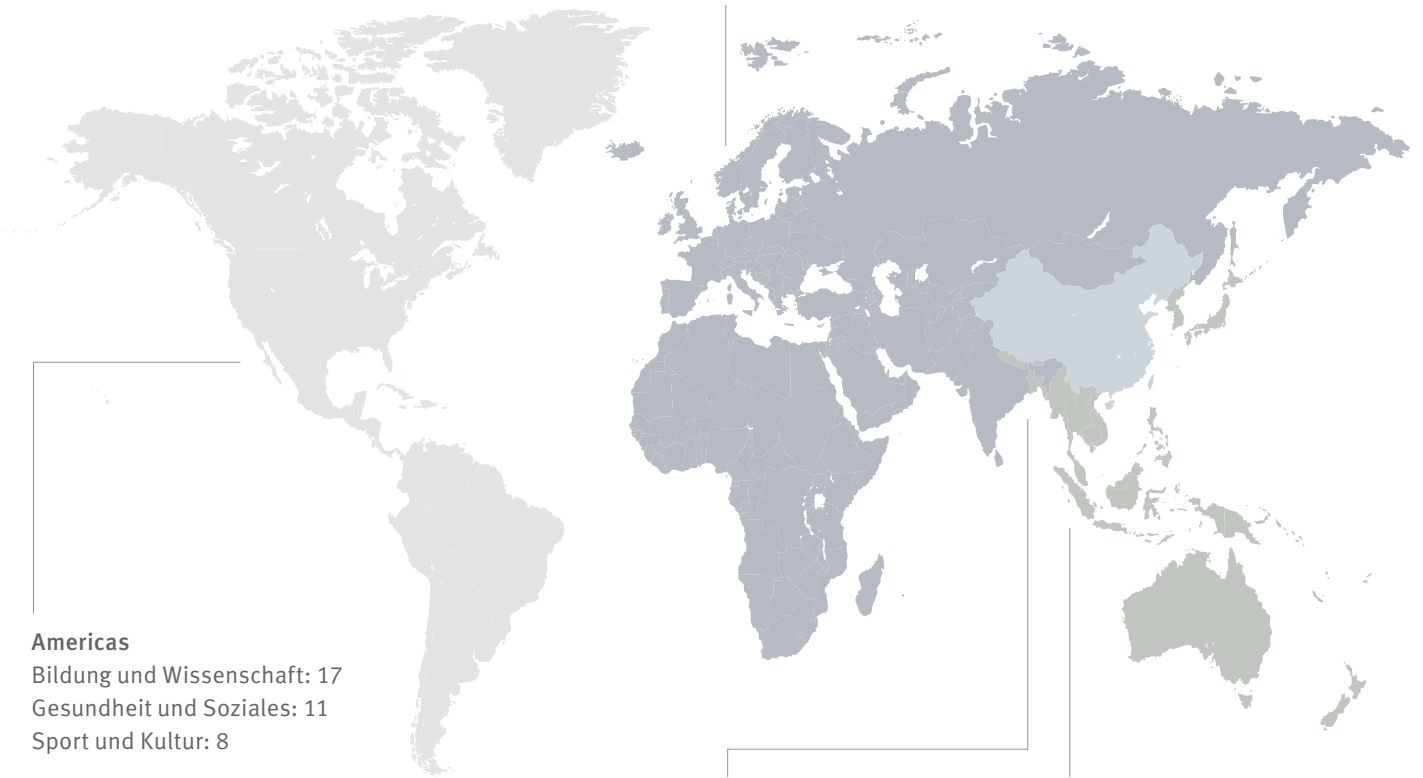
Schaeffler Iberia unterstützt seit zwölf Jahren Projekte in der indischen Region Anantapur. 2016 setzte die Gesellschaft ein Projekt auf, das Menschen mit Behinderung in dieser besonders armen Gegend ein menschenwürdiges Leben ermöglichen soll. Gegenstand des Projekts war der Bau von 33 behindertengerechten Häusern bis Ende 2018.

Die Sparte Automotive Aftermarket spendete 2018 insgesamt 25.500 EUR an das südafrikanische Kinderheim „Khayaletu Youth Centre“ in Port Elizabeth. Mit diesem Beitrag wurde der Bau eines neuen Unterrichtsgebäudes möglich. Außerdem unterstützt die Unternehmenssparte ein Projekt, das sich um Straßenkinder am Sitz von Schaeffler Südafrika kümmert.

2018 wurde ein internationales Freiwilligenprogramm in Zusammenarbeit mit der Studentenorganisation AIESEC ins Leben gerufen. Die Organisation vermittelt Praktikumsstellen bei Nichtregierungsorganisationen im Ausland. Die Schaeffler Gruppe wählte insgesamt zehn Teilnehmer aus und zahlte die Gebühren für deren Vermittlung und organisatorische Aufgaben. Ziel ist es, die interkulturelle Kompetenz und den Austausch der Studierenden zu fördern und sich ebenso als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Darüber hinaus betreibt Schaeffler seit 2013 in Südkorea ein umfangreiches Corporate-Volunteering-Programm namens EVERGREEN. 2018 fuhren 15 Teilnehmer für eine Woche nach Danang, Vietnam. Dort unterstützten sie Bildungseinrichtungen für Waisen mit selbst entwickeltem Programm. Schwerpunkte waren unter anderem Umweltbildung und kultureller Austausch sowie die Wartung technischer Anlagen.

⁷⁾ Die Berechnung des harmonisierten Indikators erfolgte durch die ReCiPe-Methode und beschreibt die relative Schwere der Umweltbelastung.

CSR-Projekte weltweit



Americas
Bildung und Wissenschaft: 17
Gesundheit und Soziales: 11
Sport und Kultur: 8

Europa
Bildung und Wissenschaft: 70
Gesundheit und Soziales: 12
Sport und Kultur: 87

Greater China
Bildung und Wissenschaft: 1
Gesundheit und Soziales: 0
Sport und Kultur: 4

Asien/Pazifik
Bildung und Wissenschaft: 0
Gesundheit und Soziales: 1
Sport und Kultur: 2

Die Regionen bilden die regionale Struktur der Schaeffler Gruppe ab.

Sport und Kultur

Auch über die Förderung von sportlichen und kulturellen Aktivitäten trägt Schaeffler zur Wertevermittlung bei und setzt Impulse für eine positive gesellschaftliche Entwicklung.

Das Unternehmen steht für eine lange Tradition im Motorsport. Seit der ersten Saison 2014/2015 ist Schaeffler einer der Protagonisten in der Formel-E-Szene und unterstreicht damit auch auf der Rennstrecke seine Position als Elektromobilitäts-Pionier. Der Titelgewinn in der Saison 2016/2017 mit Lucas di Grassi im Cockpit ist ein Beleg für die bislang geleistete Arbeit von Schaeffler in der Formel E. Auch nach dem Einstieg von Audi zur Saison 2017/2018 beteiligt sich Schaeffler weiterhin an der Arbeit der Kooperationspartner in den Bereichen Elektromotor, Getriebe, Fahrwerksaufhängung und Leistungselektronik. Der Antrieb für das Team Audi

Sport ABT Schaeffler kommt nach wie vor von Schaeffler. 2018 errang das Team Audi Sport ABT Schaeffler damit den Teamtitel.

In Brasilien engagiert sich Schaeffler hingegen für klassische Musik und bietet Menschen im Umfeld seiner Standorte hochwertige Musikprogramme nationaler sowie internationaler Interpreten. 2018 fand erstmals je eine Veranstaltung für Kinder und Gehörlose statt. 2019 wird das Projekt sein zehnjähriges Jubiläum feiern.

GRI 102-15 | 413-1
UNGC 1 | 2

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie ab Seite 65.

6

Anhang

INHALT

6.1 Nachhaltigkeitskennzahlen	61
6.2 GNFK Index und GRI Content Index	64
6.3 Nachhaltigkeits-Roadmap	65
6.4 Berichtsprofil	71
Kontaktdaten / Impressum	72

6.1 Nachhaltigkeitskennzahlen

Im Folgenden sind finanzielle und nichtfinanzielle Kennzahlen dargestellt, die für die Messung der Nachhaltigkeitsleistung der Schaeffler Gruppe von Bedeutung sind.

Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Angaben auf die Schaeffler Gruppe. Der Referenzzeitraum umfasst die Geschäftsjahre 2016 bis 2018. Aufgrund einer Revision des Kennzahlensets werden vereinzelt Kennzahlen des Vorjahrs nicht mehr berichtet. Weiterhin sind ausgewählte, nach Regionen aufgeschlüsselte Kennzahlen nur im Onlinebericht ausgewiesen.

Im Zuge der Erstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts der Schaeffler Gruppe wurden ausgewählte qualitative und quantitative Angaben einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben unterzogen. In diesem Rahmen geprüfte Kennzahlen sind mit einem ✓- Zeichen markiert. Kennzahlen, die im Rahmen der Geschäftsberichterstellung (2018 und 2017) geprüft wurden, sind mit einem ✓✓ gekennzeichnet.

Grundsätzlich sind die Zahlen jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.



Ein erweitertes Kennzahlenset findet sich im Onlinebericht: www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

Nachhaltiges Wirtschaften

		2018	2017	2016	Prozentuale Veränderung (2017–2018)	Prüfung
Umsatzerlöse, gesamt	Mio. EUR	14.241	14.021	13.338	1,6	✓✓
Umsatzerlöse Automotive ¹⁾	Mio. EUR	8.997	8.991	10.338	0,1	✓✓
Umsatzerlöse Industrie ¹⁾	Mio. EUR	3.385	3.150	3.000	7,5	✓✓
Umsatzerlöse Automotive Aftermarket ¹⁾	Mio. EUR	1.859	1.880	n. a.	-1,1	✓✓
Umsatzerlöse Europa	%	51,3	51,2	53,1	0,2	✓✓
Umsatzerlöse Americas	%	20,2	20,8	21,0	-2,9	✓✓
Umsatzerlöse Greater China	%	18,0	17,5	15,4	2,9	✓✓
Umsatzerlöse Asien/Pazifik	%	10,5	10,5	10,5	0	✓✓
Konzernergebnis ²⁾	Mio. EUR	881	980	859	-10,1	✓✓
Eigenkapital ^{3) 4)}	Mio. EUR	3.060	2.581	1.997	18,6	✓✓
Netto-Finanzschulden	Mio. EUR	2.547	2.370	2.636	7,5	✓✓
Neue Lieferanten, die in Initial Assessments überprüft wurden ⁵⁾	Anzahl	111	157	114	-29,3	✓
Zum Thema Compliance im Berichtsjahr webbasiert geschulte Teilnehmer ⁶⁾	Anzahl	9.578	8.160	n. a.	17,4	✓
Rückmeldequote der befragten Lieferanten zur Verwendung von Konfliktmineralien ^{7) 8) 9)}	%	94,3	91,2	88,0	3,3	✓
Abdeckungsgrad zertifizierter Schmelzen in der Lieferkette ^{8) 10)}	%	100	100	100	0	✓
Bestätigte Fälle von Menschenrechtsverletzungen ¹¹⁾	Anzahl	0	0	n. a.	0	✓

Kunden und Produkte

		2018	2017	2016	Prozentuale Veränderung (2017–2018)	Prüfung
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E)	Mio. EUR	847	846	751	0,1	✓✓
F&E-Quote	%	5,9	6,0	5,6	-1,7	✓✓
F&E-Mitarbeiter ¹²⁾	Anzahl	7.991	7.790	7.304	2,6	✓
F&E-Zentren	Anzahl	20	18	17	11,1	✓✓
Patentanmeldungen ¹³⁾	Anzahl	2.417	2.383	2.316	1,4	
Auszeichnungen für Kundenzufriedenheit/Produktqualität	Anzahl	65	58	50	12,1	✓✓
Abdeckungsgrad Qualitätsmanagementsysteme ¹⁴⁾	%	100	100	100	0	✓✓
Umsatzerlöse Unternehmensbereich E-Mobilität ¹⁾	Mio. EUR	486	416	n. a.	16,8	✓✓

Umwelt und Energie¹⁵⁾

		2018	2017	2016	Prozentuale Veränderung (2017–2018)	Prüfung
Abdeckungsgrad EMAS-Zertifizierung ¹⁶⁾	%	88,2	87,9	89,3	0,3	✓
Abdeckungsgrad ISO 14001-Zertifizierung ¹⁶⁾	%	88,7	88,3	89,9	0,5	✓
Abdeckungsgrad ISO 50001-Zertifizierung ¹⁶⁾	%	85,8	85,2	83,7	0,7	✓
Gesamtenergieverbrauch ¹⁷⁾	GWh	3.367	3.233	3.119	4,1	✓
Stromverbrauch	GWh	2.365	2.339	2.255	1,1	✓
Erdgasverbrauch	GWh	876,7	798,0	742,0	9,9	✓
Heizölverbrauch	l	880.462	748.143	850.959	17,7	✓
Propan-/LPG-Verbrauch	t	4.097,9	3.938,0	3.401,0	4,1	✓
Fernwärmebezug	MWh	63.429,6	67.393,0	69.414,0	-5,9	✓
Treibhausgasemissionen ^{18) 19)} , gesamt ²⁰⁾	t CO ₂	1.461.790	1.409.388	1.474.864	3,7	✓
Treibhausgasemissionen ^{18) 19)} (Scope 1)	t CO ₂	193.708	175.635	163.828	10,3	✓
Treibhausgasemissionen ^{18) 19)} (Scope 2) „location based“	t CO ₂	1.268.082	1.233.752	1.311.036	2,8	✓
Treibhausgasemissionen ¹⁹⁾ (Scope 2) „market based“ ²¹⁾	t CO ₂	851.916	833.350	937.839	2,2	✓
Wasserverbrauch ²²⁾	m ³	6.089.564	5.964.821	5.018.560	2,1	✓
Abfallaufkommen, Deutschland	t	312.383	302.969	313.259	3,1	✓
Wiederverwertungsrate, Deutschland ²³⁾	%	91,1	94,9	96,3	-4,0	✓
Transportvolumen, Outbound ^{24) 25) 26)}	Mio. tkm	161	161	n.a.	0,0	
CO ₂ -Emissionen, Outbound ^{24) 25) 26)}	t	144.675	149.153	n.a.	-3,0	

Mitarbeiter und Gesellschaft²⁷⁾

		2018	2017	2016	Prozentuale Veränderung (2017–2018)	Prüfung
Mitarbeiter, gesamt	Anzahl	92.478	90.151	86.662	2,6	✓✓
Fluktuationsquote ²⁸⁾	%	4,8	3,9	3,6	23,1	✓✓
Durchschnittsalter	Jahre	39,9	39,7	39,8	0,5	✓✓
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Jahre	11,2	11,0	11,2	1,8	✓✓

		2018	2017	2016	Prozentuale Veränderung (2017–2018)	Prüfung
Unbefristet Angestellte	%	90,7	90,1	89,4	0,7	
Teilzeitquote, Deutschland ²⁹⁾	%	6,3	6,5	6,2	-3,1	✓
Personalaufwand, gesamt	Mio. EUR	4.600	4.437	4.167	3,7	✓✓
Rückstellungen für Pensionen, gesamt	Mio. EUR	2.173	2.124	2.182	2,3	✓✓
Führungspositionen ³⁰⁾	Anzahl	5.666	5.526	5.118	2,5	
Frauenanteil bezogen auf Führungskräfte, gesamt ³⁰⁾	%	13,2	12,4	11,8	6,5	✓✓
Frauenanteil bezogen auf die Belegschaft, gesamt	%	22,0	21,7	21,4	1,4	✓✓
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter, Deutschland ³¹⁾	%	5,5	5,5	5,5	0	✓✓
Präsenztrainings, Deutschland	Anzahl	3.648	3.514	4.054	3,8	✓✓
Teilnehmer Präsenztrainings, Deutschland	Anzahl	31.874	30.646	37.345	4,0	✓✓
Teilnehmer E-Learning-Kurse, Deutschland	Anzahl	65.580	15.593	25.074	320,6	✓✓
Angebote webbasierte Trainings	Anzahl	95	97	90	-2,1	✓✓
Unfallhäufigkeit/AccR ^{32) 33)}	AccR	6,2	7,1	8,4	-12,7	✓✓
Abdeckungsgrad OHSAS 18001/ISO 45001 ¹⁶⁾	%	88,7	88,3	83,7	0,5	✓
Abdeckungsgrad Learning Management System ¹⁶⁾	%	70,5	51,9	0	35,8	✓
Personen in Ausbildung, gesamt	Anzahl	3.275	3.185	2.982	2,8	✓✓
Trainees, Deutschland	Anzahl	51	49	40	-6,1	✓✓
Dual Studierende, Deutschland	Anzahl	182	173	165	5,2	✓✓
„Two in One“-Studierende, Deutschland ³⁴⁾	Anzahl	159	163	178	-2,5	✓✓
Masterstudierende, Deutschland	Anzahl	18	22	31	-18,2	

1) Vorjahreswerte gem. der 2018 ausgewiesenen Segmentstruktur.

2) Den Anteilseignern des Mutterunternehmens zuzurechnen.

3) Inkl. nicht beherrschender Anteile.

4) Rückwirkende Anpassung des Werts für 2017 aufgrund einer Änderung der Bilanzierung von ertragsteuerlichen Nebenleistungen. Siehe erläuternde Angaben im Geschäftsbericht 2018 unter Konzernanhang Tz. 1.4 Methodenänderung IAS 8.

5) Im Jahr 2018 beantragt.

6) Mitarbeiter inkl. Aushilfen, Auszubildende, Praktikanten und Leiharbeiter.

7) Rücklaufquote der befragten relevanten Lieferanten zur Verwendung von Konfliktmineralien definiert gem. Responsible Minerals Initiative.

8) Abfragezeitraum März bis Februar Folgejahr.

9) Wert 2018 im Interimsstatus Dezember 2018 geprüft.

10) Standort in den gem. RCOI definierten Risikogebieten.

11) Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie Fälle von Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht.

12) Die Werte geben die Kopffzahl der Belegschaft zum Jahresende wieder. Die Angaben für 2016 und 2017, die im Nachhaltigkeitsbericht 2017 auf Durchschnittswerten basierten, wurden nachträglich auf Kopffzahl zum Jahresende umgestellt.

13) Patentanmeldungen betreffen Erstanmeldungen, die beim Deutschen Patent- und Markenamt eingereicht wurden.

14) Gem. Anwendungsbereich des Managementhandbuchs der Schaeffler Gruppe und gültigen Zertifizierungsregeln.

15) Die Umweltkennzahlen zu Energie- und Wasserverbrauch sowie Emissionen beziehen sich auf die Verbräuche der 75 Produktionsstätten an 71 Standorten. Die Berechnungsgrundlage basiert auf den Zertifizierungen nach ISO 14001, ISO 50001 sowie OHSAS 18001 und den Eintragungen im EMAS-Standortregister; Stichtag 31.12.2018.

16) Bezogen auf Mitarbeiter.

17) Enthaltene Energiequellen: Strom, Erdgas, Fernwärme, Propan, Heizöl, ohne die durch gasbetriebene BHKW erzeugte Strommenge.

18) Im Zuge einer nachträglichen Validierung wurde der Wert für 2016 korrigiert. Er weicht somit von der Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht 2017 ab.

19) Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt nach den Emissionsfaktoren des VDA (2017) und der Probas Datenbank des Umweltbundesamts. Berücksichtigte Emissionsquellen: Scope 1 (Erdgas, Heizöl, Propan) und Scope 2 (Strom, Fernwärme).

20) Summe Scope 1 und Scope 2 („location based“).

21) Zur Ermittlung des Scope 2 „market based“ wurden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren herangezogen.

22) Wasserverbrauch enthält Stadt- und Eigenwasser. Wert für 2017 aufgrund von nachträglich gemeldeten Daten korrigiert.

23) Recycelte beziehungsweise zurückgewonnene Menge am Gesamtabfall, ohne Metalle und Schrott.

24) Nicht enthalten sind Bahntransporte und Sondertransporte, wie zum Beispiel Maschinentransporte bei Umzügen.

25) Distribution Schaeffler-Produkte bis zum Endkunden („last-mile“-Transporte).

26) Berechnung der CO₂-Emissionen gemäß DIN EN 16258.

27) Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Mitarbeiterkennzahlen auf den Stichtag 31.12. des Jahres.

28) Arbeitnehmerinitiiert; bezogen auf Mitarbeiterdurchschnitt 01.01.2018 bis 31.12.2018.

29) Die Werte für 2016 und 2017 wurden nachträglich korrigiert. Anstelle der Schaeffler AG beziehen sie sich auf Schaeffler in Deutschland.

30) Führungskräfte sind als Mitarbeiter mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.

31) Schaeffler Gruppe Deutschland, ohne Leiharbeiter.

32) Messgröße „Accident Rate“ (AccR) = Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden.

33) Mitarbeiter inkl. Aushilfen, Auszubildende, Praktikanten.


34) Das „Two in One“-Studium kombiniert ein Bachelorstudium mit einer Berufsausbildung.

6.2 GNFK Index und GRI Content Index

Index zum gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

Die Schaeffler Gruppe hat für das Jahr 2018 einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (GNFK) verfasst, mit dem sie der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen laut CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz gem. §§289, 315 HGB nachkommt.

Inhalt des GNFK ist eine Beschreibung von Konzepten und Due-Diligence-Prozessen sowie deren Ergebnissen für die fünf nichtfinanziellen Aspekte „Umweltbelange“, „Arbeitnehmerbelange“, „Sozialbelange“, „Achtung der Menschenrechte“ und „Compliance“. Detailliert wird über 15 wesentliche Sachverhalte berichtet, die zuvor im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bestimmt wurden. Im GNFK enthaltene Informationen werden auch im Nachhaltigkeitsbericht abgebildet. Der unten stehende Index gibt einen Überblick, auf welchen Seiten des Nachhaltigkeitsberichts diese Inhalte zu finden sind.

 **Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Jahr 2018 findet sich unter:**
www.schaeffler.com/nachhaltigkeit/nfe2018

GRI Content Index

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Schaeffler Gruppe erfolgt in Übereinstimmung mit den GRI-Standards gemäß Option „Kern“ (Core) der Global Reporting Initiative. Der online abgebildete interaktive Index gibt an, auf welche Indikatoren Schaeffler im Bericht eingeht, und führt den Nutzer per Klick auf die Berichtsseiten, die diese Information enthalten.

Die Schaeffler Gruppe bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Der GRI Content Index zeigt daher auch an, welche der beantworteten GRI-Indikatoren zugleich eines oder mehrere der

	Seiten im Nachhaltigkeitsbericht 2018
Umweltbelange	
Nachhaltige Produkte und Technologien	34-37
Umweltmanagement	43-44
Energiemanagement und Emissionen	42-43; 46-47
Material- und Ressourceneffizienz	44-46
Arbeitnehmerbelange	
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	49-52
Arbeits- und Gesundheitsschutz	52-53
Diversity	54-55
Vergütung und Altersvorsorge	55-56
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	56
Sozialbelange	
Kundenbeziehungen	38-39
Verantwortung in Lieferantenbeziehungen	31-32
Qualitätsmanagement	39-40
Menschenrechte	
Menschenrechte	31-32
Compliance	
Compliance inkl. Antikorruption und Material Compliance	29-32
Datenschutz, Informations- und IT-Sicherheit	30

Prinzipien des UN Global Compact abdecken. Hingewiesen wird zudem auf den jeweiligen Beitrag Schaefflers zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs).


 **Der interaktive GRI-Index findet sich unter:**
www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018

6.3 Nachhaltigkeits-Roadmap

Die Nachhaltigkeits-Roadmap basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse der Schaeffler Gruppe und ist in die vier Handlungsfelder „Nachhaltiges Wirtschaften“, „Kunden und Produkte“, „Umwelt und Energie“ sowie „Mitarbeiter und Gesellschaft“ unterteilt. Sie zeigt zu den Sachverhalten der Wesentlichkeitsmatrix die nichtfinanziellen strategischen Ziele der Schaeffler Gruppe und die damit in Beziehung stehenden Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) auf.

Zu den strategischen Zielen sind jeweils Maßnahmen aufgeführt, mit denen das Unternehmen die ökologischen, sozialen oder ökonomischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit positiv gestalten und nachhaltigen Unternehmenswert schaffen will. Zudem enthält die Roadmap die Zeithorizonte, innerhalb derer Schaeffler die Maßnahmen umsetzen möchte, und die bis zum Ende des Berichtszeitraums 2018 erreichten Fortschritte.

Die Nachhaltigkeits-Roadmap wird jährlich auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse evaluiert und angepasst beziehungsweise erweitert. Die Wesentlichkeitsmatrix 2018 der Schaeffler Gruppe weist 17 wesentliche Sachverhalte aus.

 Eine interaktive Darstellung der Nachhaltigkeits-Roadmap findet sich im Onlinebericht: www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018




Nachhaltiges Wirtschaften

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Compliance				
Kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance Management Systems		Erfolgreiche Auditierung der Angemessenheit und Implementierung des Compliance Management Systems (CMS) durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (IDW PS 980)	2018	erfüllt
		Gruppenweite Implementierung eines einheitlichen Geschäftspartner-Due-Diligence-Prozesses als Bestandteil des CMS	2020	in Arbeit
Datenschutz, Informations- und IT-Sicherheit				
Verbesserung des Schutzes und Achtung der Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zur Sicherstellung der Einhaltung gültiger Vorgaben und Gesetze durch Umsetzung geeigneter Maßnahmen		Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung	2018	erfüllt
Verbesserung des Schutzes von unternehmensrelevanten Informationen, die für Schaeffler als Technologieunternehmen einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor darstellen		Sorgsam aufeinander abgestimmte Komponenten eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS); organisatorische, personelle, physische und IT-Sicherheitsmaßnahmen, basierend auf einer Sicherheitsrisikoanalyse, die vorbeugend schützend und aufklärend nach innen und außen wirken	kontinuierlich	in Arbeit
		Entwicklung eines umfassenden Informationssicherheitsschulungs- und Awareness-Konzepts	2018	erfüllt
		Rollout einer Awareness-Schulung im Rahmen des „Information & Cyber Security“-Programms	2020	in Arbeit


Nachhaltiges Wirtschaften

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Implementierung der aus Datenschutz und der Informationssicherheit abgeleiteten Schutzbedarfe mit Informationstechnischen Mitteln, um die Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit und Authentizität der unternehmensrelevanten Daten und zugehörigen datenverarbeitenden Systeme zu gewährleisten		Einführung des globalen IT-Sicherheits-Prozesses „IT Security by Design“	2018	erfüllt
		Rollout des IT-Sicherheits-Prozesses „IT Security by Design“ in den Regionen	2019	in Arbeit
		Etablierung einer konzernweiten Krisenmanagementstruktur zur Absicherung der wirtschaftlichen Existenz des Unternehmens in Teilen und als Ganzes auch bei einem größeren Schadensereignis	2019	in Arbeit
Weiterentwicklung eines gruppenweiten Business Continuity Managements		Einführung einer Business-Impact-Analyse in relevanten Businessbereichen	2021	in Arbeit
		Fortlaufende Weiterentwicklung der Kompetenz zum Krisenmanagement in der Schaeffler Gruppe durch Krisenübungen und -schulungen der Krisenstabsmitglieder	kontinuierlich	in Arbeit

















Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Umsetzung der OECD-Leitlinien zum verantwortungsvollen Umgang mit Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten		Implementierung der international anerkannten Standards in die „Material Compliance“-Prozesslandschaft als Bestandteil des gruppenweiten Managementsystems	2021	in Arbeit
Schriftliche Anerkennung des Schaeffler Supplier Code of Conduct (SCoC) durch bestehende Produktionsmateriallieferanten		Implementierung des Supplier Code of Conduct in vorhandene Prozesse (phasenweise, priorisierte Integration)	2020	in Arbeit
		Rollout des Supplier Code of Conduct und Bestätigung durch Lieferanten nach Priorität	2020	in Arbeit

Menschenrechte

Vollständige Ausrichtung aller relevanten Geschäftsaktivitäten nach Anforderungen, wie sie in den Prinzipien des UN Global Compact und des deutschen Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte formuliert sind		Weiterentwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und Ausrichtung der gesamten Prozesslandschaft der Schaeffler Gruppe nach den Menschenrechtsprinzipien	2020	in Arbeit
--	---	---	------	-----------





Kunden und Produkte

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Nachhaltige Produkte und Technologien				
Umweltfreundliche Antriebe				
Ausbau des Zukunftsfelds E-Mobilität für Realisierung umweltfreundlicher Antriebskonzepte	9 	Etablierung des Unternehmensbereichs E-Mobilität	2018	erfüllt
	11 	Entwicklung technologischer Gesamtlösungen für E-Mobilität (z.B. Radnabenantrieb und E-Achse); Elektrifizierung konventioneller Antriebsstränge (z.B. Integration des 48-V-Elektromotors im Motor-Getriebe-Verbund und Entwicklung Hochvolt-Hybridmodul für Plug-in-Hybridantrieb)	kontinuierlich	in Arbeit
	9 	Entwicklung grundlegender Lösungen für die elektrische Maschine, Leistungselektronik und Regelung im Rahmen des „SHARE am KIT“-Programms	kontinuierlich	in Arbeit
Steigerung der Effizienz von Verbrennungsmotoren zur Reduzierung von Schadstoffemissionen	11 	Erweiterung des Produktspektrums im Bereich des Thermomanagements mit Serieneinsatz der Smart Single Valves	2019	in Arbeit
	11 	Ausbau der Kompetenz im Bereich PO-Hybridisierung durch gemeinsame Entwicklung der Produktfelder Entkoppler und FEAD-Spannsysteme	2019	erfüllt
	11 	Weiterentwicklung des Variablen Ventiltriebs für hybride und nichthybride Antriebe z.B. mit der Serieneinführung des variablen eRocker Systems	2022	in Arbeit
	11 	Mechanische und tribologische Optimierung von Motorkomponenten (z.B. durch Oberflächenbeschichtungen zur Verschleiß- und Reibungsminimierung)	kontinuierlich	in Arbeit
Synthetische Kraftstoffe	9 	Teilnahme am Programm EU Horizont 2020 GasOn (Monovalenter Erdgasmotor)	2019	erfüllt
	9 	Teilnahme am EU-Forschungsprojekt „CO ₂ EXIDE – CO ₂ -based electrosynthesis of ethylene oxide“ und Entwicklung eines Beschichtungsverfahrens für Katalysatoren mit nanostrukturierten Beschichtungen	2021	in Arbeit
	9 	Teilnahme an den Forschungsprojekten MethQuest (CNG) und NamoSyn (OME)	2022	in Arbeit
Einstieg in Brennstoffzellentechnologie zur Realisierung CO ₂ -neutraler Mobilität	11 	Entwicklung metallischer beschichteter Bipolarplatten	kontinuierlich	in Arbeit
	11 	Erarbeitung systemischer Grundlagen auf den Gebieten der Elektrochemie und Fluidströmung im Rahmen des „SHARE am KIT“-Programms	kontinuierlich	in Arbeit
Urbane Mobilität				
Einstieg in den Markt für „leichte“ E-Mobilität	11 	Ausgründung der Bio-Hybrid GmbH	2018	erfüllt
	11 	Industrialisierung des Bio-Hybrids	2020	in Arbeit
Einstieg in den Markt für Robo-Taxis	11 	Erwerb der „Drive-by-wire“-Technologie „SpaceDrive“ von Paravan und Gründung des Joint Ventures Schaeffler Paravan Technologie	2018	erfüllt
Interurbane Mobilität				
Entwicklung „smarter“ Lager für Schienenverkehr	9 	Umsetzung des „Predictive Maintenance“-Ansatzes zur Realisierung optimaler Wartungsintervalle und höherer Laufzeiten von Zügen	kontinuierlich	in Arbeit







Kunden und Produkte

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Energiekette				
Einstieg in die Industrialisierung stationärer Großspeicher (Organic Redox Flow Battery)		Aufbau einer Entwicklungskooperation mit dem Start-up CMBlu	2018	erfüllt
		Industrialisierung der Redox-Flow-Technologie gemeinsam mit CMBlu	2021	in Arbeit
Einstieg in Batterietechnologien		Erarbeitung von Kompetenzen im Bereich Zellchemie sowie Batteriemodelle und -managementsysteme im Rahmen des „SHARE am KIT“-Programms	kontinuierlich	In Arbeit
Optimierung und Neuentwicklung von Produkten für Windkraftanlagen		Entwicklung reibungsarmer Lager für Windkraft zur Laufzeiterhöhung; Entwicklung einer cloudbasierten Softwarelösung zur Überwachung von Windkraftanlagen	kontinuierlich	In Arbeit
Kundenbeziehungen				
Vertiefung des funktionsübergreifenden, globalen Kundenverständnisses unserer Mitarbeiter zur Bereitstellung optimaler Lösungen sowie zur weiteren Intensivierung unserer Kundenbeziehungen		Spartenübergreifende Vereinheitlichung des „Customer-Relationship Management“-Tools (Salesforce)	2018	erfüllt
		Globaler Rollout einer Systemarchitektur für das Customer Relationship Management	2019	in Arbeit
		Im Rahmen des Corporate Sales & Key Account Management Training Curriculums stehen den Vertriebsmitarbeitern der Schaeffler Gruppe weltweit Schulungen zur Verfügung	kontinuierlich	in Arbeit
Qualitätsmanagement				
Mit Maßnahmen aus der Produktsicherheit heraus Produkthaftungsfälle vermeiden		Globaler Rollout eines integrierten Produktsicherheits-Managementsystems	2019	in Arbeit






Umwelt und Energie

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Umweltmanagement				
Mittelfristige Erfüllung der Vorgaben einer „Zero Waste to Landfill Factory“ je Region an einem Standort, bezogen auf produktionsbedingte Abfälle		Analyse relevanter KPIs; Auswahl möglicher Standorte unter Berücksichtigung von Landesvorschriften; Ausarbeitung eines Projektplans zur Zielerfüllung je Standort	kontinuierlich	in Arbeit
Material- und Ressourceneffizienz				
Steigerung der Materialeffizienz durch den Einsatz von wiederverwertbaren Werkstoffen		Einsatz recycelter Rohstoffe wie Stahl und Aluminium	2020	in Arbeit
Grundlegende Verankerung von Nachhaltigkeit im gesamten Produktionsumfeld der Schaeffler-Standorte im Rahmen der „Sustainable Factory“		Erarbeitung und Abstimmung des Konzepts einer Sustainable Factory, inkl. Freigabe durch den Vorstand	2020	in Arbeit
		Erfolgreiche Pilotierung einer Produktionsstätte als Autonomous, Digital and Sustainable Factory	2021	in Arbeit










Umwelt und Energie

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Logistik				
Reduktion von CO ₂ -Emissionen in der Logistik		Erarbeitung einer Methodik zur Erfassung beeinflussbarer Scope-3-Emissionen	2020	in Arbeit
		CO ₂ - und Kostenreduktion in der Logistik durch die Logistikinitiative EDZ Industrie (Europäische Distributionszentren)	2020	in Arbeit
Klimafreundliche Mitarbeitermobilität weltweit ausbauen		Erstellung eines ganzheitlichen und zukunftsfähigen Mobilitätskonzepts für die Standorte unter Einbeziehung der lokalen Infrastruktur, Sharing Services, Schaeffler-Eigenentwicklungen als auch der Möglichkeiten der Elektrifizierung im Individualverkehr, Pilot in Herzogenaurach	2020	in Arbeit
		Erhöhung des Anteils von Elektrofahrzeugen in der Fahrzeugflotte; monetäre Anreize für die Nutzung von elektrifizierten Fahrzeugen, insbesondere Plug-in-Hybride und Elektroautos	kontinuierlich	in Arbeit
Alle deutschen Werksstandorte verfügen über eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge		Erstellung eines technischen Standards für Ladeinfrastruktur; Rahmenabrufverträge mit Ladeinfrastrukturlieferanten; Einführung eines Software-Backends	2018	erfüllt
		Aufbau von Ladeinfrastruktur an allen deutschen Werksstandorten	2020	in Arbeit

Mitarbeiter und Gesellschaft

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Mitarbeiterförderung und -entwicklung				
Bedarfsorientierte und vorausschauende Qualifizierung und Entwicklung für alle Mitarbeiter		Nachfolgeplanung als Teil des globalen Talent-Management-Prozesses	2019	erfüllt
		Weltweite Implementierung des neuen Learning Management Systems im Rahmen der Initiative „Qualification for Tomorrow“	2020	in Arbeit
Arbeits- und Gesundheitsschutz				
Sicherung einer gesunden Beschäftigung bis zum Rentenalter durch die Vermeidung von körperlichen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz		Überprüfung aller Arbeitsplätze auf mögliche Fehlbelastungen und ergonomische Betrachtung vor Neuerstellung mittels Analyse-Tool weltweit	2021	in Arbeit
Kontinuierliche Senkung der Arbeitsunfälle um 10 % pro Jahr (Messgröße: AccR)		Umstellung der zertifizierten Standorte nach OHSAS 18001 auf ISO 45001	2021	in Arbeit
		Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen unter Berücksichtigung standortbezogener Rahmenbedingungen	kontinuierlich	erfüllt

Mitarbeiter und Gesellschaft

Strategisches Ziel	SDG-Bezug	Maßnahmen (Auszug)	Zieltermin	Status 2018
Diversity				
Gezielte Förderung von Vielfalt im Unternehmen durch Diversity Management		Pilotierung eines „Reverse Mentoring“-Programms	2018	erfüllt
		Ausbau und globaler Rollout des „Reverse Mentoring“-Programms	2019	in Arbeit
		Ausbau von Diversity Management in den HR-Kernprozessen	2019	in Arbeit
		Einführung eines gezielten Mentorings für Frauen	2019	in Arbeit
		Definition eines internen Reportings und Diversity-KPIs	2020	in Arbeit
Vergütung und Altersvorsorge				
Globale Weiterentwicklung, Harmonisierung und Vereinfachung der Schaeffler-Vergütungsmodelle		Globaler Rollout Job Grading (Methode zur Bewertung von Positionen)	2020	in Arbeit
Globale Implementierung des Job-Katalogs als Basis für die wesentlichen Vergütungs- und Nebenleistungs- sowie weitere HR-Prozesse		Globaler Rollout des Job-Katalogs inkl. technischer Abbildung in den HR-Core-Systemen	2020	in Arbeit
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben				
Ausbau von flexiblen und mobilen Arbeitsbedingungen, die den Anforderungen sich ändernder Arbeitswelten und kommender Generationen entsprechen		Flexible Arbeitszeitlösungen wie Teilzeit, Altersteilzeit- und gegenläufige Schichtmodelle	kontinuierlich	in Arbeit
Gesellschaftliches Engagement				
Gesellschaftliches Engagement transparent und in engem Zusammenhang mit den Geschäftsfeldern umsetzen		Einführung eines weltweit gültigen Sponsoring-Konzepts für die Schaeffler Gruppe	2020	in Arbeit

6.4 Berichtsprofil

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2018 informiert die Schaeffler Gruppe ihre Stakeholder – darunter Mitarbeiter, Kunden, Geschäfts-, Finanz- und Forschungspartner – nunmehr zum dritten Mal in Folge über Ziele, Maßnahmen und Fortschritte im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Zur transparenten Darstellung der Nachhaltigkeitsleistungen in den Handlungsfeldern „Nachhaltiges Wirtschaften“, „Kunden und Produkte“, „Umwelt und Energie“ sowie „Mitarbeiter und Gesellschaft“ wurde das zugrunde liegende Datenmanagement optimiert. Erstmals wurden Leistungsindikatoren für drei Jahre ausgewiesen. In einem Magazinteil zeigen zudem je zwei konkrete Beispiele pro Handlungsfeld, wie Schaeffler seine Nachhaltigkeitsprojekte voranbringt.

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative gemäß Option „Kern“ (Core) erarbeitet. Die Angaben beziehen sich auf die gesamte Schaeffler Gruppe mit ihren Geschäftsfeldern. Wo es sinnvoll erscheint, wird auf ergänzende Informationen im Geschäftsbericht oder auf weitere Quellen verwiesen. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr, das vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 reicht. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 15. März 2019.

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte im Auftrag des Vorstands der Schaeffler Gruppe. Die Berichtsinhalte wurden von diesem geprüft und freigegeben. Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen im Nachhaltigkeitsbericht 2018 basieren auf den Angaben des Geschäftsberichts 2018 der Schaeffler Gruppe. Zudem enthält der Bericht nichtfinanzielle Informationen, die im Rahmen der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 2018 betriebswirtschaftlich geprüft wurden.


Der vorliegende Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen des Managements über künftige Entwicklungen beruhen. Solche Aussagen unterliegen Risiken und Unsicherheiten, die außerhalb der Möglichkeiten der Schaeffler Gruppe bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung liegen, wie beispielsweise das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer, die erfolgreiche Integration von Neuerwerbungen und die Realisierung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen. Sollten einer dieser Fälle oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die

Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen. Es ist von der Schaeffler Gruppe weder beabsichtigt, noch übernimmt die Schaeffler Gruppe eine gesonderte Verpflichtung, zukunftsbezogene Aussagen zu aktualisieren, um sie an Ereignisse oder Entwicklungen nach dem Datum dieses Berichts anzupassen.


Der Nachhaltigkeitsbericht der Schaeffler Gruppe steht in den Sprachen Deutsch und Englisch zur Verfügung. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung als verbindlich.

Wie in den Vorjahren erscheint der Nachhaltigkeitsbericht als PDF- und als Online-Version. Im Zuge der Digitalisierung, und um Ressourcen zu schonen, wurde erstmals bewusst auf eine gedruckte Fassung verzichtet.

Fragen und Anmerkungen zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung bei der Schaeffler Gruppe nimmt das Unternehmen über die E-Mail-Adresse sustainability@schaeffler.com entgegen.

 **Weiterführende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit können unter www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018 abgerufen werden.**

Redaktioneller Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird zur Bezeichnung von Personengruppen in der Regel nur die männliche Sprachform verwendet. Diese Aussagen sind geschlechtsunabhängig zu verstehen, sofern dies nicht anders gekennzeichnet ist. Anstelle der Bezeichnung „Schaeffler Gruppe“ wird auch „das Unternehmen“, „der Konzern“ oder die Kurzform „Schaeffler“ verwendet. Wenn einzelne Angaben von diesem Berichtsrahmen abweichen, ist dies entsprechend ausgewiesen.

 **Ergänzende Informationen zum Beitrag der Schaeffler Gruppe zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) finden sich im Onlinebericht unter www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018. Ein erweitertes Kennzahlenset lässt sich unter www.schaeffler-nachhaltigkeitsbericht.de/2018 aufrufen.**

GRI 102-32 | 102-46 | 102-49 | 102-50 | 102-51 | 102-52 | 102-53 | 102-56