

Jahresplan aus der integrierten operativen Planung, der in eine längerfristige, vom Vorstand erarbeitete, strategische Unternehmensplanung eingebettet ist.

Das Managementvergütungssystem berücksichtigt diese finanziellen Steuerungskennzahlen bei der Bemessung der kurz- und langfristigen variablen Vergütung.

Neben den finanziellen Leistungsindikatoren überwacht das Management weitere wesentliche nichtfinanzielle Kennzahlen. Im Rahmen von standardisierten Berichten werden in diesem Zusammenhang unterjährig u. a. folgende Kennzahlen ermittelt: Qualität, Anzahl der Mitarbeiter, Liefertreue, Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score, NPS), Global Management Share, Mitarbeiterzufriedenheit und Rating.

Vergütungsmodell

Die Schaeffler Gruppe zielt darauf, ihre Unternehmenswerte, Strategien und Strukturen, das Steuerungsmodell sowie den Markenauftritt schlüssig aufeinander abzustimmen und die gesamte Organisation auf gemeinsame Ziele auszurichten. Einem durchgängigen, leistungsorientierten Vergütungssystem kommt dabei besondere Bedeutung zu.

Mit Erstnotierung der Vorzugsaktien der Schaeffler AG im Oktober 2015 wurde das Vorstandsvergütungssystem rückwirkend zum 01. Januar 2015 angepasst und konsequent auf die Zielgrößen Schaeffler Value Added/Steigerung des Unternehmenswertes und Free Cash Flow ausgerichtet. In einem nächsten Schritt wurde das Vergütungssystem für die Top-Führungskräfte angepasst. Dabei wurden die gleichen Grundüberlegungen wie bei der Vorstandsvergütung zur Anwendung gebracht. Das neue Vergütungssystem wurde rückwirkend zum 01. Januar 2016 eingeführt.

Die Zielgrößen entsprechen im Wesentlichen den strategischen und bedeutsamsten operativen finanziellen Leistungsindikatoren, wobei die zuletzt genannten Größen wiederum die zentralen Leistungsindikatoren der jährlichen Prognosen darstellen. Damit sind für die operativen Größen die Prognose und das Zielsystem kongruent ausgerichtet. Die Interessen der Aktionäre werden im Vergütungssystem durch die Ausrichtung am Schaeffler Value Added (Erfolgskriterium in der kurzfristigen variablen Vergütung) und die Steigerung des Aktienkurses (wichtige Komponente der langfristigen variablen Vergütung) berücksichtigt.

Ziel der Neuausrichtung ist es, ein modernes, attraktives und zugleich motivierendes Vergütungssystem zu schaffen, das zu den Werten eines globalen Familienunternehmens passt und bei dem die Performance des laufenden Geschäftsjahrs, als auch die langfristige und nachhaltige Wertschaffung bedeutende Erfolgsmaßstäbe sind.

1.4 Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sind eine der wichtigsten Säulen des Erfolgs der Schaeffler Gruppe. Ihr Fachwissen, ihre Fähigkeiten und ihr Engagement sichern die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens und tragen maßgeblich zum heutigen und zukünftigen Erfolg der Schaeffler Gruppe bei. Ziel der Personalarbeit des Unternehmens ist es, die besten Mitarbeiter zu identifizieren, zu fördern und langfristig an Schaeffler zu binden, um so die Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten.

HR Strategie

Im Jahr 2016 wurden die strategischen Felder im Personalbereich (Human Resources, HR) neu bewertet sowie die HR Roadmap 2020 mit strategisch aufeinander abgestimmten Initiativen erstellt. Es wurde eine übergeordnete HR Vision und Mission erarbeitet, die als Grundlage für die tägliche Arbeit dem HR Bereich eine einheitliche Identität verleiht. Digitalisierung, Demographie und Diversity sind starke Treiber für die Innovationskraft des HR Bereichs und in der Personalstrategie verankert.

Hauptbestandteil der HR Strategie sind fünf Säulen, mit denen der Personalbereich die Geschäftsbereiche direkt unterstützt:

- Strategische Personalplanung
- Employer Branding & Recruiting
- Talent Management
- Leadership und Corporate Values
- Training & Learning

Strategische Personalplanung

Mit der Strategischen Personalplanung erfolgt die Einbindung der Strategischen Personalarbeit in den Strategie- und Technologie-Dialog der Schaeffler Gruppe.

Sie bietet eine solide Grundlage für die Ermittlung der quantitativen und qualitativen Personalbedarfe für einen mittel- bis langfristigen Planungshorizont. Insbesondere im Hinblick auf starke Veränderungen, z. B. in den Wachstumsfeldern E-Mobilität, Digitalisierung und die fortschreitende Globalisierung, ist es erforderlich, schnell und effizient langfristige Personalbedarfe auf globaler Ebene zu ermitteln.


Im Rahmen eines Pilotprojekts für die Geschäftsbereiche Hybridantriebe und Kupplungssysteme dienen die Ergebnisse der Strategischen Personalplanung als Entscheidungsgrundlage für erforderliche Maßnahmen wie z. B. internem und externem Recruiting, Qualifizierungsprogrammen oder In- bzw. Outsourcing-Strategien. Mit diesen Maßnahmen können Risiken hinsichtlich der Personalüber- bzw. -unterdeckung rechtzeitig aufgezeigt und proaktiv minimiert werden.

Employer Branding & Recruiting

Mit Employer Branding & Recruiting fördert der HR Bereich die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber und die Positionierung der Arbeitgebermarke „Schaeffler“ mit dem Ziel, global die besten Talente als Mitarbeiter/-innen zu gewinnen.

Die Personalstrategie verfolgt den zentralen Anspruch, die Beschäftigung bei der Schaeffler Gruppe zukunftsfähig zu gestalten – für neue Talente genauso wie für langjährige Mitarbeiter. Durch die erfolgreiche Positionierung als attraktiver Arbeitgeber schafft das Unternehmen die Voraussetzungen, um auch künftig im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können. In renommierten Arbeitgeber-Rankings belegte die Schaeffler Gruppe im Berichtsjahr sehr gute Platzierungen. Laut der aktuellen Studie des Forschungsinstituts „trendence“ zählte das Unternehmen 2016 zu den 30 beliebtesten Arbeitgebern für angehende Ingenieure in Deutschland. Außerdem verlieh das Marktforschungsunternehmen Universum der Schaeffler Gruppe die Auszeichnung „Höchster Aufsteiger“ für die Platzierung im Arbeitgeber-Ranking der Ingenieurstudenten. Auch auf internationaler Ebene ließen sich Erfolge verzeichnen. In China wurde die Schaeffler Gruppe vom Top Employers Institute zum „Top Employer China 2016“ gekürt und erhielt vom Karriereportal Zhaopin.com zum fünften Mal in Folge die Auszeichnung „Best Employer of the Year“.

Der digitale Wandel stellte 2016 eine besondere Herausforderung dar, denn es gilt die Schaeffler Gruppe im Bereich Digitalisierung als Arbeitgeber mit interessanten Aufgabenfeldern zu positionieren. Um dies zu erreichen, wurde eine Kommunikationskampagne initiiert, die neben dem Aufbau der medialen Inhalte und Präsenz auch die Entwicklung von Exzellenz-Netzwerken und -Veranstaltungen umfasst und digitale Talente für das Unternehmen begeistern soll. Um qualifizierte Studierende und Absolventen für Schaeffler zu gewinnen, legte das Unternehmen auch 2016 wieder einen besonderen Schwerpunkt auf die partnerschaftliche und nachhaltige Zusammenarbeit mit Hochschulen, Fachschaften, studentischen Vereinen sowie Organisationen wie z. B. der Formula Student Germany.

 Weitere Informationen zur Zusammenarbeit mit Hochschulen siehe Kapitel „Forschung und Entwicklung der Schaeffler Gruppe“ und Kapitel „Unternehmerische Verantwortung“.

Talent Management

Talent Management unterstützt Führungskräfte bei der Identifikation von Talenten und fördert die Entwicklung aller Mitarbeiter auf Grundlage eines global einheitlichen und standardisierten Vorgehens.

Die persönliche Entwicklung eines jeden Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens ist eine der wesentlichen Aufgaben des Talent Management. Unter Talent Management versteht die Schaeffler Gruppe einen ganzheitlichen Ansatz, um den Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, Potenzialträger zu identifizieren und Schlüsselpositionen abzusichern.

Im Zuge der HR Initiative Global Talent Management wurde der Talent Management Prozess weltweit einheitlich gestaltet und in zwei ineinandergreifende Phasen gegliedert: Das Mitarbeiter-Entwicklungs-Gespräch (MEG) und das Global Talent Review (GTR). Die Realisierung von Maßnahmen, die im Rahmen der MEGs und der GTRs festgelegt werden, erfolgt ganzjährig. Die hierfür eigens entwickelte Software sowie die Prozesse wurden bereits in den Ländern USA, Deutschland, Mexiko, Kanada und in der Region Greater China erfolgreich ausgerollt und decken rund 65 % der globalen Zielgruppe ab. In den beiden folgenden Jahren erfolgt der Roll-out in Brasilien und den Regionen Asien/Pazifik sowie Europa. Ab 2018 wird dann ein einheitliches System existieren, das mit klaren Prozessen und einheitlichen Instrumenten eine systematische Förderung aller Mitarbeiter weltweit gewährleistet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem frühzeitigen Nachfolgemangement.

Leadership und Corporate Values

Die Initiative „Leadership und Corporate Values“ im Rahmen der „Agenda 4 plus One“ befasst sich mit der Implementierung eines global gültigen Führungsmodells, das auf den Unternehmenswerten basiert und neueste Trends berücksichtigt.

Mit der Definition von klaren und global gültigen Führungsprinzipien und -kompetenzen wird die Umsetzung der Strategie „Mobilität für morgen“ unterstützt und der Führungsstil bei Schaeffler auf moderne Herausforderungen wie z. B. Digitalisierung oder Industrie 4.0 ausgerichtet. Die Unternehmenswerte „Nachhaltig, Innovativ, Exzellente und Leidenschaftlich“ bilden dabei die Grundlage des neuen Führungsmodells und dessen Verhaltensankern.

Das Führungsmodell wird von Führungskräften und Mitarbeitern entscheidend mitgestaltet und anschließend in alle relevanten Personalprozesse integriert. Neben der ganzheitlichen Integration des Führungsmodells bei Rekrutierungs- und Personalentwicklungsprozessen sieht die Initiative „Leadership und Corporate Values“ auch die Erstellung und Detaillierung eines „Leadership“ Karrierepfades vor.

Training & Learning

Die Schaeffler Academy bündelt weltweit alle Aus- und Weiterbildungsaktivitäten unter einem Dach.

Mit der Initiative „Qualification for Tomorrow“ als Teil der „Agenda 4 plus One“ stellt sich die Schaeffler Academy den Herausforderungen der Zukunft, wie steigender Komplexität der Arbeitswelt, immer kürzer werdenden Entwicklungszyklen und die stetige Zunahme von Informationen. Globale Vernetzung und eine digitale Arbeitsumgebung werden immer wichtiger, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden. Lebenslanges Lernen ist deshalb einer der Erfolgsfaktoren im weltweiten Wettbewerb. Aus diesem Grund werden im Rahmen der Initiative die wichtigsten Kernthemen und die zukünftige Strategie rund um das Thema Lernen angegangen.

Mithilfe einer verbesserten IT-Infrastruktur, modernen Systemen und Tools soll weltweit eine Plattform für zeitgemäßes Lernen geschaffen werden.

Für die Ausbildung von Morgen wird ein einheitlicher, auf die Regionen abgestimmter Ausbildungsprozess definiert. So kann ein konsistenter Qualitätsstandard in der Ausbildung garantiert und die dafür benötigte Infrastruktur und Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.

Durch passgenaue Qualifizierungsprogramme unterstützt HR die Unternehmensstrategie proaktiv, greift Trends auf und bindet damit Talente langfristig an die Schaeffler Gruppe.

Mitarbeiterstruktur und -entwicklung

Im Geschäftsjahr 2016 beschäftigte die Schaeffler Gruppe im Durchschnitt 85.733 Mitarbeiter (Vj.: 83.930). Die Mitarbeiterzahl zum Stichtag 31. Dezember 2016 lag bei 86.662 und damit um 2,9 % über dem Vorjahreswert.

Neueinstellungen erfolgten gegenüber dem 31. Dezember 2015 insbesondere in der Fertigung und den fertigungsnahen Bereichen, vor allem in den Regionen Greater China und Europa, hier speziell in Osteuropa.

Anzahl der Mitarbeiter		Nr. 028	
Stichtag	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
Europa ¹⁾	60.127	58.600	2,6
Americas	12.480	12.625	-1,1
Greater China	11.255	10.216	10,2
Asien/Pazifik	2.800	2.757	1,6
Schaeffler Gruppe	86.662	84.198	2,9

¹⁾ Inklusive Mitarbeiter der Konzernzentrale.

Mitarbeiterstruktur

Die folgende Tabelle zeigt die Strukturdaten der Schaeffler Gruppe weltweit:

Strukturdaten der Mitarbeiter		Nr. 029	
	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung
Durchschnittsalter (Jahre)	39,8	39,7	0,3 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11,2	11,1	0,9 %
Frauenanteil bezogen auf die Belegschaft (%)	21,4	21,0	0,4 %-Pkt.
Frauenanteil bezogen auf Führungskräfte (%) ¹⁾	11,8	11,4	0,4 %-Pkt.
Krankenstand (%) ²⁾	3,8	3,6	0,2 %-Pkt.

¹⁾ Führungskräfte sind als Mitarbeiter mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.

²⁾ Anzahl der Krankentage bezogen auf die Sollarbeitsstage.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Belegschaft innerhalb der Schaeffler Gruppe lag 2016 bei 11,2 Jahren (Vj.: 11,1). Das Durchschnittsalter der Belegschaft der Schaeffler Gruppe betrug 39,8 Jahre (Vj.: 39,7).

Für die Schaeffler Gruppe stehen Vielfalt und Unternehmenserfolg in einem engen Verhältnis zueinander, da insbesondere internationale, alters- und geschlechtsheterogene Teams erfolgreich agieren. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Vergleich zur Belegschaft stieg im Berichtsjahr auf 21,4 % (Vj.: 21,0 %). Bezogen auf die Führungskräfte lag die Frauenquote des Unternehmens bei 11,8 % (Vj.: 11,4 %).

Bereits im Jahr 2008 hat sich das Unternehmen durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ dazu verpflichtet, deren Leitlinien intern umzusetzen und damit Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen durchzuführen. Diversity wird die Innovationskraft des Unternehmens weiter steigern und damit einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Um die neuesten Trends und Entwicklungen schnell und effektiv aufzugreifen, steht die Schaeffler Gruppe dabei in regelmäßigem Austausch mit verschiedenen externen Impulsgebern.

 Weitere Informationen zu Diversity siehe Kapitel „Unternehmerische Verantwortung“.

Ein umfassendes Demographie-Konzept unterstützt das Unternehmen, sich auf zukünftige demographische Entwicklungen und die damit einhergehenden Herausforderungen vorzubereiten. Beispielsweise wurden in mehreren Workshops die Bedürfnisse der „Generation Y und Z“ beleuchtet, aber auch gleichzeitig die Anforderungen der älteren Belegschaft hinsichtlich eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes untersucht. Hierfür wurde im Rahmen des Projekts „Demographie im Shopfloor“ der Aufbau eines Arbeitsplatzkatasters gestartet. Dieser Kataster dient einerseits der Darstellung und Planung von

alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen, andererseits ermöglicht es die Disposition von eingeschränkten Mitarbeitern auf leidensgerechte Arbeitsplätze.

Mitarbeiterentwicklung

Die strategische Personalplanung muss sich frühzeitig an neuen Anforderungen und Kompetenzen orientieren. Ein zentrales Anliegen ist für die Schaeffler Gruppe daher die Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter.

Im Geschäftsjahr 2016 fanden in Deutschland 4.054 Präsenztrainings (Vj.: 3.931) mit 37.345 Teilnahmen (Vj.: 36.485) statt.

Darüber hinaus standen den Mitarbeitern 90 unterschiedliche E-Learning Kurse zur Verfügung, an denen 25.074 Mitarbeiter teilgenommen haben (Vj.: 63 E-Learning Kurse im Angebot; 18.068 Teilnahmen). Die Schaeffler Gruppe folgt mit dem Ausbau des Online-Trainingsangebots dem Trend, ihren Mitarbeitern Weiterbildungen zeit- und ortsunabhängig zu ermöglichen.

Besonders zu erwähnen sind die deutschland- und europaweiten sowie die mit dem Global Human Resource Development Award 2015 ausgezeichneten internationalen Managementprogramme (IMP). Die Programme vermitteln spezifische Führungskompetenzen auf interkultureller Ebene sowie auf das Unternehmen abgestimmte Kenntnisse zur Strategieentwicklung und sind somit ein elementarer Baustein zur Umsetzung von mittel- und langfristigen Geschäftszielen. Für die herausragende Lernkultur mit exzellenten Trainings und Lernmethoden hat die Schaeffler Gruppe in Indien den „Golden Peacock National Training Award“ verliehen bekommen.

 Weitere Informationen zum IMP siehe Kapitel „Unternehmerische Verantwortung“.

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung			Nr. 030
Anzahl in Deutschland	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
Präsenztrainings	4.054	3.931	3,1
• Teilnahmen an Präsenztrainings	37.345	36.485	2,4
E-Learning Angebote	90	63	42,9
• Teilnahmen an E-Learning Angeboten	25.074	18.068	38,8

¹⁾ Stichtagszahlen zum 31. Dezember.

Fach- und Projektlaufbahn

Die Schaeffler Gruppe braucht als global tätiges Unternehmen neben Führungskräften insbesondere auch hochmotivierte und -qualifizierte Experten sowie Vollzeit-Projektleiter, die über ein hohes Maß an Fachwissen und Schlüssel-Know-how sowie hervorragende Projektmanagementfähigkeiten verfügen.

Im Geschäftsjahr 2016 wurde in einem globalen Projektteam die bereits etablierte globale Fach- und Projektlaufbahn weiterentwickelt und angepasst, um dem Bedarf aus dem Geschäft, speziell aus den Regionen, gerecht zu werden. Der neue globale Rahmen vereint nun weitere Karrierestufen im Einstiegsbereich, größere regionale Flexibilität – insbesondere auf den unteren Karriere-stufen – mit klaren Vorgaben und globalen Standards für die oberen Karrierestufen im Management.

Damit schafft das Unternehmen insgesamt mehr regionale Flexibilität Mitarbeiter frühzeitig in die Laufbahn zu entwickeln, gleichzeitig aber auch eine größere weltweite Transparenz und Vergleichbarkeit der Experten und Projektleiter.

Nachwuchsförderung

Um den Erfolg des Unternehmens langfristig sicherzustellen, ist es wichtig, Nachwuchskräfte in allen Bereichen zu gewinnen und auszubilden. Am Ende des Geschäftsjahrs 2016 standen in der Schaeffler Gruppe weltweit 2.966 Auszubildende (entspricht 3,4 % der Belegschaft) in einem Ausbildungsverhältnis (Vj.: 2.897 oder 3,4 % der Belegschaft). Die Anzahl der Auszubildenden hat sich somit um 2,4 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Die zukünftigen Fachkräfte werden in insgesamt 22 spezifischen Ausbildungsberufen an den Standorten der Schaeffler Gruppe ausgebildet. Neben der fachlichen Qualifikation und dem spezifischen Schaeffler-Know-how liegt eine besondere Wertschätzung auf Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen. Dabei sollen den Nachwuchskräften selbständiges Denken und Handeln sowie Kreativität und ein gestärktes Umwelt- und Verantwortungsbewusstsein vermittelt werden.

Eine weitere wichtige Rolle bei der Nachwuchsgewinnung in Deutschland spielt das „Duale Studium“. Hier bietet die Schaeffler Gruppe verschiedene Studienmöglichkeiten an, so z. B. ein „Duales Studium“ in Kooperation mit Dualen Hochschulen oder ein „Two-in-One“-Studium mit Technischen Hochschulen in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2016 strebten insgesamt 164 „Duale Hochschulstudenten“ und 178 „Two-in-One“-Studenten ihren Bachelorabschluss an. Als weiterführenden Abschluss bietet das Unternehmen zusätzlich ein Masterstudienprogramm mit aktuell 31 Studenten an.

Darüber hinaus bietet die Schaeffler Gruppe spezielle Trainee-Programme an, in deren Rahmen überdurchschnittlich erfolgreiche Hochschulabsolventen die Möglichkeit haben, sich innerhalb von 12 bis 24 Monaten einen intensiven Überblick über den Konzern und die Funktionsbereiche zu verschaffen. Durch begleitende, persönlichkeitsfördernde Qualifizierungen werden die Trainees optimal auf verantwortungsvolle Positionen innerhalb der Schaeffler Gruppe vorbereitet. In Deutschland z. B. nahmen zum 31. Dezember 2016 40 Nachwuchskräfte (Vj.: 46) am Trainee-Programm teil. Ähnliche Programme werden in vielen Ländern weltweit, so z. B. auch in den USA, durchgeführt.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Der demographische Wandel hat zur Folge, dass das Unternehmen für die älter werdende Belegschaft wirksame Programme zur Gesundheitsprävention entwickeln muss. Das bereits praktizierte betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein wichtiges Element der HR Initiativen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen der Vorsorge und Erhaltung der Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Sie sind daher wichtige Anliegen, für die das Unternehmen und seine Mitarbeiter gleichermaßen verantwortlich sind. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen und zu fördern, werden die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit im Rahmen des EnEHS Managementsystems (Energy Environment Health and Safety) kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Außerdem fördert die Schaeffler Gruppe als Präventionsmaßnahme durch den kontinuierlichen Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) die Kompetenz und das Bewusstsein der Mitarbeiter für ein gesundes Arbeiten und den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in allen Bereichen des Unternehmens. Im Berichtszeitraum wurde ein Programm für Ausgleichsübungen in der Produktion gestartet. In diesem Projekt werden Mitarbeiter in Kleingruppen direkt am Arbeitsplatz über 12 Wochen geschult. Im weiteren Verlauf werden Multiplikatoren aus der Gruppe ausgebildet, um das Programm zu verstetigen und den nachhaltigen Erfolg zu sichern.

Ergänzend hierzu verfolgt die Schaeffler Gruppe das Ziel, Mitarbeitern mit bereits bestehenden Erkrankungen, in Erweiterung zu den Angeboten des öffentlichen Gesundheitswesens, gezielte Maßnahmen zur Wiederherstellung und langfristigen Sicherung der Gesundheit auf freiwilliger Basis anzubieten. Im Berichtszeitraum wurde dieses Programm um Bausteine zur Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit für bereits eingeschränkte Beschäftigte mit Muskel-Skelett-Erkrankungen ergänzt. Hierbei werden die Mitarbeiter gezielt auf die ausgeübte Tätigkeit hin getestet und die bestehenden Defizite in speziellen Trainingscentern soweit wie möglich behoben.

1.5 Unternehmerische Verantwortung

Die Strategie der Schaeffler Gruppe folgt dem Anspruch, als Automobil- und Industrielieferer gemeinsam mit ihren Kunden aktiv die Mobilität der Zukunft zu gestalten. Um diesen zu konkretisieren, hat sie folgende Vision entwickelt: „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.“

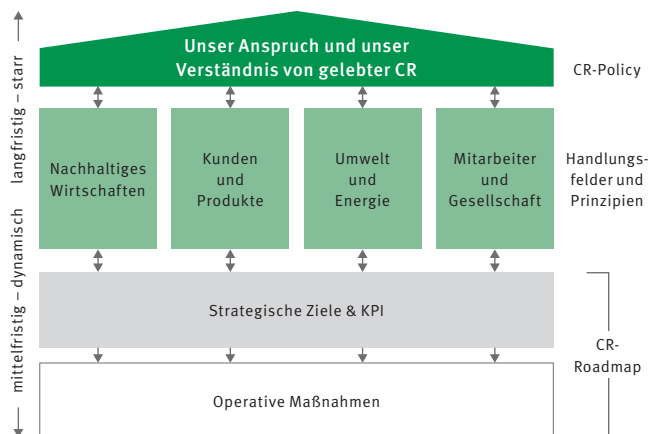
Nachhaltigkeit bedeutet für die Schaeffler Gruppe, sich im Interesse all ihrer Anspruchsgruppen (Stakeholder) mit Weitblick und Kontinuität weiterzuentwickeln und so eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen. Die Schaeffler Gruppe übernimmt unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) dafür, ökologische und soziale Belastungen in Verbindung mit der eigenen Geschäftstätigkeit weltweit zu minimieren – auch über gesetzliche Vorgaben hinaus.

Nachhaltiges Wirtschaften

Den Rahmen für ihre unternehmerische Verantwortung definiert die Schaeffler Gruppe mit ihrer Corporate Responsibility Strategie.

Corporate Responsibility Strategie

Nr. 031



Mit der CR-Policy hat die Schaeffler Gruppe den übergeordneten Anspruch für alle ihre Mitarbeiter, Entscheider und Geschäftspartner festgehalten. Darin formuliert sie zentrale Prinzipien für nachhaltiges Arbeiten in den vier Handlungsfeldern (1) Nachhaltiges Wirtschaften, (2) Kunden und Produkte, (3) Umwelt und Energie sowie (4) Mitarbeiter und Gesellschaft. Eine CR-Roadmap beschreibt darüber hinaus konkrete Ziele und Maßnahmen. Sie ist das mittelfristig ausgerichtete, dynamische Element der Corporate Responsibility Strategie und basiert auf den wesentlichen Themen, die im Rahmen einer unternehmensweiten Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig definiert werden.