

## 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.“

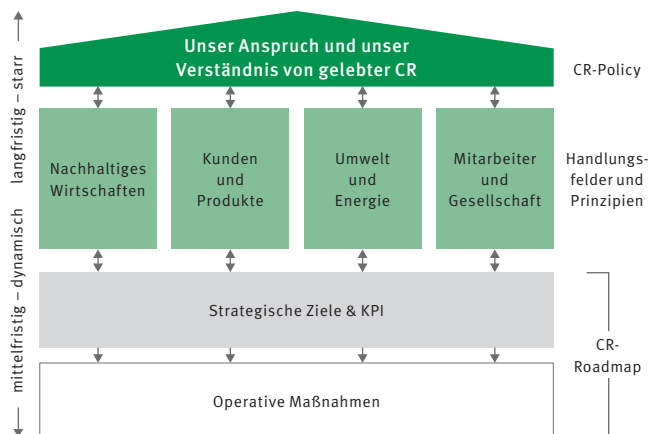
Nachhaltigkeit bedeutet für die Schaeffler Gruppe, sich im Interesse all ihrer Anspruchsgruppen (Stakeholder) mit Weitblick und Kontinuität weiterzuentwickeln und so eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen. Die Schaeffler Gruppe übernimmt unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) 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.

## Zentrale Stakeholder der Schaeffler Gruppe

Nr. 032



Für den nachhaltigen Unternehmenserfolg ist es von großer Bedeutung, die Interessen und Erwartungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu verstehen und im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung zu berücksichtigen. Die Schaeffler Gruppe pflegt deshalb einen regelmäßigen und offenen Austausch mit ihren zentralen Stakeholdern. Diese werden im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Wesentlichkeitsanalyse aktiv eingebunden, um die wichtigsten Themen für die CR-Arbeit von Schaeffler zu ermitteln, und haben so die Möglichkeit, die Corporate Responsibility Strategie des Unternehmens mitzugestalten.

Im Jahr 2016 wurden weltweit alle Mitarbeiter sowie ausgewählte Kunden und Lieferanten im Rahmen einer anonymisierten Online-Befragung dazu eingeladen, die Relevanz einzelner CR-Themen für Schaeffler als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen zu bewerten. Die abgefragten Themen wurden zuvor in einer ausführlichen Dokumentenanalyse ermittelt und validiert, in die alle Stakeholder-Gruppen der Schaeffler Gruppe einbezogen wurden. Insgesamt beteiligten sich 1.250 Mitarbeiter sowie 431 Kunden und Lieferanten an der Befragung. Die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix abgebildet. Diese verdeutlicht, welche Themen aus Unternehmens- und Stakeholder-Perspektive besonders relevant für den nachhaltigen Geschäftserfolg von Schaeffler sind. Hinter jedem der dort genannten 24 Themen stehen konkrete Ziele und Maßnahmen, die in der CR-Roadmap der Schaeffler Gruppe zusammengefasst sind.

Die unternehmerische Verantwortung der Schaeffler Gruppe wird durch eine integrierte CR-Organisation gesteuert und umgesetzt. Mit dem CR-Committee verfügt die Schaeffler Gruppe über ein Expertengremium aus Fachbereichsvertretern, das strategische CR-Ziele entwickelt und die Berichtsinhalte der nicht-finanziellen Berichterstattung festlegt. Unterstützt wird es durch das CR-Office, das für die operative CR-Arbeit verantwortlich ist. Ein vom CR-Officer geführtes CR Competence Center dient zudem als Impulsgeber und international agierendes „Issue-Radar“ für Fachbereiche, Sparten, Funktionen, Regionen und als Kommunikator und Dialogpartner für Stakeholder. Die CR-Organisation berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Schaeffler AG.

Leitend für das Handeln der Schaeffler Gruppe sind, auch nach dem Börsengang, die Kernwerte eines Familienunternehmens: Schaeffler handelt nachhaltig, innovativ, exzellent und leidenschaftlich. Dies gilt sowohl innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit als auch für die global verzweigte Lieferkette.

Die nationalen Gesetzgeber stellen hohe Ansprüche an eine verantwortungsvolle Beschaffung. Der im Jahr 2015 eingeführte britische Modern Slavery Act fordert von Unternehmen, Konzepte und Maßnahmen zur Verhinderung moderner Sklavenarbeit in ihrer Lieferkette aufzuzeigen. Die Schaeffler Gruppe regelt über Qualitätssicherungsvereinbarungen bei relevanten Lieferanten die Einhaltung hoher Umwelt- und Sozialstandards und prüft potenzielle Lieferanten vor einer Integration in ihr Lieferantenportfolio. Neue mögliche Geschäftspartner, die bei Potenzialanalysen zu den Themen Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit (Environment, Health, Safety – EHS) nicht die verlangten Mindeststandards erfüllen, fallen aus dem Auswahlprozess heraus. Bei gravierenden Verstößen werden auch bestehende Geschäftsbeziehungen aufgelöst. Außerdem unterstützt das Unternehmen seine Lieferanten mit entsprechenden Entwicklungsmaßnahmen dabei, den Anforderungen bzgl. Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit gerecht zu werden und schult auch seine Mitarbeiter im Einkaufsbereich dementsprechend. Das Unternehmen nutzt die „Reasonable Country of Origin Inquiries“ (RCOI) als Vorgehensweise, um die Herkunftsregion von Erzen nachzuverfolgen und nötigenfalls gezielte Korrekturmaßnahmen initiieren zu können. Ziel ist es, auszuschließen, dass die Gewinnung von Rohstoffen wie Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold zur Finanzierung von kriegerischen Auseinandersetzungen beiträgt.

Mit Hilfe seines umfassenden Material Compliance Managements wirkt das Unternehmen darauf hin, dass alle verwendeten Komponenten und Rohmaterialien den geltenden Gesetzen, Regularien und Standards entsprechen. Das gesamthafte Compliance Management System der Schaeffler Gruppe unterstützt das Unternehmen und seine Mitarbeiter bei der Befolgung aller geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften.


## Kunden und Produkte

Mit Blick auf globale Entwicklungen wie Urbanisierung, Digitalisierung, Ressourcenverknappung und Klimawandel verfolgt die Schaeffler Gruppe den Anspruch, neue Standards im modernen Engineering zu setzen und Kunden mit innovativen Produkten und Systemlösungen bei der Bewältigung daraus resultierender Herausforderungen, wie der Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen oder der fortschreitenden Automatisierung von Fahrzeugen zu unterstützen. Die Relevanz dessen spiegelt sich auch in den Ergebnissen der 2016 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider, in der „Produkte und Technologien“, die dazu beitragen die Mobilität von morgen zu gestalten, als wichtigstes Thema identifiziert wurde.

Auf der eCarTec Messe in München vom 18. bis 20. Oktober 2016 präsentierte die Schaeffler Gruppe bspw. das mit Schaeffler-Komponenten ausgestattete Konzeptfahrzeug Step<sup>2</sup>: Ein digital gesteuertes Getriebe und eine elektronische Kupplung, die mit dem „GreenTec Award“ ausgezeichnete E-Clutch, wurden in dem Großserien-Kompaktklasse-Fahrzeug verbaut, um das effiziente Zusammenwirken der Komponenten zu zeigen. Der Step<sup>2</sup>-Antrieb unterscheidet sich von herkömmlichen Systemen durch ein teilautomatisiertes Zweigang-Lastschaltgetriebe. Gegenüber Elektroantrieben ohne Gangwechsel verringert es den Energiebedarf um rund 6 % und verbindet hohe Zugkraft für ein schnelles Beschleunigen mit einem hohen Wirkungsgrad bei hohen Geschwindigkeiten. Beim Kuppeln wird die Zugkraft nicht unterbrochen, Energieverluste werden vermieden.

Immer komplexere Produkte und Lieferketten machen die Wahrung der Produktsicherheit für viele produzierende Unternehmen zu einer Herausforderung. Im Interesse der Produktsicherheit stellen Schaeffler-Kunden auch hohe Ansprüche an den Markenschutz. Um die Herkunft der Produkte nachzuweisen, enthalten Produktetiketten einen sog. Data-Matrix-Code. Er macht jedes Produkt eindeutig identifizierbar und kann über eine Web-Adresse rückverfolgt werden. Der Kunde erfährt durch Scannen des Codes, ob es sich um einen authentischen Schaeffler-Code handelt.

 Weitere Informationen zu Produktsicherheit siehe Kapitel „Qualität“.

 Weitere Informationen zum Data-Matrix-Code unter:  
[www.tecidentify.com](http://www.tecidentify.com)

Ein weiteres in der Wesentlichkeitsanalyse identifiziertes Thema ist die Kundenzufriedenheit. Um diese zu messen und auf einem durchweg sehr hohen Niveau zu halten, führt die Schaeffler Gruppe bei ihren Kunden aus dem Automobilbereich regelmäßig eine systematische Abfrage der Kundenzufriedenheit durch, im Jahr 2016 im Schaeffler Automotive Aftermarket. Der daraus resultierende „Customer Satisfaction Index“ wies eine leichte Verbesserung auf.

## Umwelt und Energie

Im Umweltschutz und bei der Reduktion der Treibhausgasemissionen hat die Schaeffler Gruppe mit ihrer Corporate Responsibility Strategie einen hohen Anspruch formuliert. Als Voraussetzung für einen wirksamen Umweltschutz hat Schaeffler an allen relevanten Unternehmensstandorten Umweltmanagementsysteme nach der europäischen EMAS („Eco-Management and Audit Scheme“) Verordnung und dem ISO 14001 Standard installiert. Mit dem Energiemanagementsystem nach ISO 50001 verfolgen die Standorte der Schaeffler Gruppe außerdem eine energieeffizientere Gestaltung der betrieblichen Prozesse. Die Zahl der ISO 50001-zertifizierten produzierenden Standorte weltweit stieg im Jahr 2016 von 48 auf 55. Nahezu alle Produktionsstandorte weltweit sind durch unabhängige Gutachter nach EMAS validiert und gemäß ISO 14001 zertifiziert. Geplant ist, bis Ende 2017 alle Produktionsstandorte der Schaeffler Gruppe weltweit im EMAS-Standortregister eintragen zu lassen und so Akzente für ein Umweltmanagement auf höchstem Niveau zu setzen.

Die Energiepolitik der Schaeffler Gruppe verpflichtet den Vorstand und die Mitarbeiter zu Energieeffizienz und Ressourcenschonung, nachhaltigem Handeln und stetiger Verbesserung des Energiemanagements. Die Fortschritte im Energiemanagement misst und überwacht die Schaeffler Gruppe weltweit mit ihrem Energiedatenmanagementsystem (EDMS).

Einen weiteren Beitrag zu mehr Energieeffizienz leistet das Unternehmen durch eine Umstellung seiner Energieversorgung auf Eigenerzeugung in Blockheizkraftwerken (BHKW) mit hohem Wirkungsgrad. Neben den BHKW enthalten die neuen Heizzentralen Absorptionskältemaschinen und Pufferspeicher für erzeugte Wärme bzw. Kälte. Sie decken 41 % des Strom-, 77 % des Wärme- und 60 % des Kältebedarfs des Werks ab. Bis Ende 2018 soll die komplette Wärmeversorgung in Herzogenaurach durch BHKW sichergestellt werden.

Durch die Aufarbeitung und anschließende Weiterverwendung von gebrauchten Lagern können bis zu 95 % an CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energie eingespart werden. Schaeffler Aerospace bietet diesen Service seinen internationalen Kunden bereits seit über 20 Jahren in Schweinfurt an und ist seit November 2015 auch in der Region Asien/Pazifik mit einem Standort vertreten. Am Standort Unna arbeitet die Schaeffler Gruppe seit 1976 primär gebrauchte Pkw-Kupplungen der Produktmarke LuK auf. Das Produktportfolio wird durch Lenkhilfpumpen und Generatorfreiläufe für den freien sowie fabrikatsgebundenen Kfz-Service- und Reparaturmarkt ergänzt.

Der Energie- und Ressourceneffizienz dienen auch verschiedene Optimierungsprojekte zur besseren Gestaltung der internationalen Transportnetzwerke der Schaeffler Gruppe. Der Fokus liegt hierbei auf einer besseren Ausnutzung des Laderaums von Transportmitteln durch Bündelung des Sendungsvolumens, der Bildung von optimierten Routen und Rundverkehren sowie der Ausnutzung von Konsolidierungsknoten im Netzwerk. Auf die

effizientere Gestaltung der Transportkette zielt bspw. das Projekt „Seamless Supply Information Integration“, mit dem Transportaufträge in einem weltweiten Versorgungsnetzwerk sicher gebündelt und abgerechnet werden können. Das Projekt wurde mit dem „elogistics award 2016“ ausgezeichnet.

Die Schaeffler Gruppe hat zudem zum Ziel, ihre Beschäftigten bei einer nachhaltigeren Mobilität zu unterstützen. Hierzu hat sie ein umfassendes Mobilitätskonzept verabschiedet. Es beinhaltet u. a. den Aufbau einer Ladeinfrastruktur für Elektromobile an den deutschen Standorten. Erstellt wurde hierfür ein eigener Standard, der Themen wie Brandschutz, Kennzeichnung, Standortauswahl oder Stromversorgung regelt. Insgesamt fünf Standorte verfügen inzwischen über entsprechende Ladestationen. Bühl und Hirschaid erhielten besonders leistungsstarke Schnellladestationen. Außerdem hat die Schaeffler Gruppe ihre Dienstwagenrichtlinie in Deutschland für Plug-in Hybride geöffnet, sodass Mitarbeiter auch diese als Dienstfahrzeug bestellen und nutzen können.

## Mitarbeiter und Gesellschaft

Verantwortung für die Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement sind feste Bestandteile des unternehmerischen Selbstverständnisses der Schaeffler Gruppe. Ihre globale Präsenz nutzt sie, um international das gesellschaftliche Umfeld ihrer Unternehmensstandorte mitzugestalten und den Dialog zwischen den Kulturen zu fördern.

Im Rahmen des diesjährigen Wesentlichkeitsprozesses wurden im Oktober 2016 erstmals weltweit alle Mitarbeiter dazu eingeladen, sich an einer Online-Befragung zur unternehmerischen Verantwortung bei Schaeffler zu beteiligen. Die Ergebnisse zeigen, dass Themen wie Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Arbeitgeberattraktivität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Vergütung und Altersvorsorge von großer Bedeutung sind.

Bereits 2008 hat Schaeffler die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich dazu verpflichtet, Diversity aktiv im Unternehmen zu fördern. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter der Schaeffler Gruppe ist aufgrund der Internationalität des Unternehmens ein wichtiger Erfolgsfaktor. Die Vielfalt der Beschäftigten ist entscheidend, um die Erwartungen der regionalen Märkte zu erkennen und zu erfüllen. Sie verbessert das Arbeitsklima, bereichert viele Prozesse z. B. in der Forschung und Entwicklung und wirkt sich positiv auf die Ertragslage eines Unternehmens aus. Um wettbewerbsfähig zu bleiben und den wirtschaftlichen Erfolg weiter auszubauen, setzt Schaeffler im Rahmen der strategischen Personalplanung verstärkt auf eine integrierte Diversity Strategie. Wichtige Arbeitsfelder sind u. a. Internationalität, die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Quote der Frauen in Führungspositionen im Geschäftsjahr 2016 von 11,4 % auf 11,8 %.

Das Unternehmen hat sein Betriebliches Gesundheitsmanagement im Berichtszeitraum weiter systematisiert und begonnen, es gruppenweit zu implementieren. Zugrunde gelegt wurden hierbei auch die Rahmenleitlinien der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Alle direkt personenbezogenen Aktivitäten wurden unter dem Namen „Boxenstopp“ zusammengefasst. Mit diesem Gesundheitsprogramm hat die Schaeffler Gruppe ein Konzept zur Prävention eingeführt, um den Ursachen von betrieblichen Fehlzeiten entgegenzuwirken. Die Hauptursache für betriebliche Fehlzeiten sind Muskel-Skelett-Erkrankungen. Beginnend mit dem Baustein „Lust auf Bewegung“ zur niedrigschwelligen Motivationsförderung von bewegungsarmen Mitarbeitern sind für alle Beschwerdeausprägungen geeignete Maßnahmen implementiert worden. Mit einem „JobReha“-Programm basierend auf der „arbeitsplatzbezogenen Medizinischen Trainingstherapie“ (aMTT) bietet das Unternehmen auch bereits leistungsgewandelten Mitarbeitern individuelle, fachlich begleitete Trainingsprogramme an, um Beschwerden gezielt zu lindern, den Rücken zu kräftigen und die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

An eine faire und transparente Vergütung sowie attraktive und bedarfsgerechte Altersvorsorgekonzepte stellen die Schaeffler-Mitarbeiter ebenfalls hohe Erwartungen. Deshalb hat das Unternehmen im Jahr 2016 das bisherige „Schaeffler Funktionsbewertungssystem“ auf das weltweit einheitliche „Schaeffler Global Job Grading System“ umgestellt. Das System erhöht die Transparenz, und erleichtert es, die Karrierelaufbahnen und Nachfolgeplanungsprozesse effektiv weiterzuentwickeln und global aufeinander abzustimmen. Um etwaigen Versorgungslücken im Alter entgegenzuwirken, bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern attraktive arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Vorsorgekonzepte an. Über ein eigenes Altersvorsorgeportal können sich die Mitarbeiter umfangreich über verschiedene Vorsorgekonzepte informieren und errechnen lassen, welche Einnahmen ihnen aus den jeweiligen Vorsorgemodellen voraussichtlich zur Verfügung stehen werden.

Mit dem systematischen Ideenmanagement bietet die Schaeffler Gruppe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv am Unternehmensgeschehen zu beteiligen. Durch Einbringen ihrer Kreativität und ihres Wissens übernehmen die Mitarbeiter Verantwortung und verbessern kontinuierlich Prozesse sowie Produkte. Die Mitarbeiter der Schaeffler Gruppe haben im Jahr 2016 insgesamt 35.062 Ideen über die Ideenmanagement-Software eingereicht und somit Einsparungen in Höhe von rund 14,7 Mio. EUR erzielt. Mit diesem System ist die Gruppe an 41 Standorten in zwölf Ländern aktiv und bindet stetig weitere Standorte an. Als wichtiges Führungsinstrument unterstützt das Ideenmanagement die Führungskräfte bei der Zielerreichung und trägt zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolges bei.

 Weitere Informationen zur HR Strategie siehe Kapitel „Mitarbeiter“.

Kernbereiche des gesellschaftlichen Engagements der Schaeffler Gruppe sind Bildung und Wissenschaft, Gesundheit und Soziales sowie Sport und Kultur. Sie beteiligt sich an vielfältigen Initiativen und Kooperationen und leistet Unterstützung in Form von Spenden und Stipendien. Das Unternehmen trägt so zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen bei und strebt durch die Förderung seines Umfelds auf lange Sicht einen unternehmerischen Mehrwert an. Auch im Geschäftsjahr 2016 wurden zahlreiche soziale Projekte unterstützt.

Im Bereich Bildung und Wissenschaft setzt die Schaeffler Gruppe auf Kooperationen mit Universitäten, Forschungsinstituten und anderen kompetenten Projektpartnern. Am „Schaeffler Innovation Network“ beteiligen sich insgesamt zehn führende Forschungseinrichtungen in Europa, den USA, China, Japan und Singapur.

#### Innovationsnetzwerk der Schaeffler Gruppe

Nr. 033

<p><b>Europa</b></p> <p>SHARE at FAU Digitalisierung</p> <p>SHARE am KIT E- &amp; Urbane Mobilität</p> <p>Digitales Gründerzentrum ZOLLHOF</p> <p>Fraunhofer Mehrere Standorte</p>	<p><b>Greater China</b></p> <p>Southwest Jiaotong University Hochgeschwindigkeitszüge</p> <p>Tongji University Automotive E-Mobilität</p>
<p><b>Americas</b></p> <p>Silicon Valley Start-ups</p> <p>Clemson University Urbane Mobilität</p>	<p><b>Asien/Pazifik</b></p> <p>SHARE at NTU Urbane Mobilität</p> <p>Tokyo University of Science Additive Fertigung Tribologie</p>

 Weitere Informationen zu Kooperationen mit Universitäten siehe Kapitel „Forschung und Entwicklung der Schaeffler Gruppe“.

Im Bereich Gesundheit und Soziales leistet die Schaeffler Gruppe finanzielle Hilfe bei Not- und Katastrophenfällen und fördert soziale und humanitäre Projekte. Im Jahr 2016 bildete Südafrika hierbei einen Schwerpunkt. So unterstützte die Schaeffler Gruppe im Rahmen des „CSR Program South Africa“ die südafrikanische Regierung bei der Förderung der Chancengleichheit vormals sozial oder wirtschaftlich benachteiligter Bürger. In Kooperation mit der „SOS Children's Village Association“ trug Schaeffler bspw. dazu bei, verlassenem oder verwaisten Kindern Schutz und ein familiäres Umfeld zu bieten. Als Sponsor eines Waisenhauses übernahm Schaeffler die im Jahr 2016 angefallenen Kosten. Weiterhin kooperierte die Schaeffler Gruppe mit dem „ACVV Khayaletu Youth Centre“. Die Einrichtung hilft auf der Straße lebenden Jungen, sich erfolgreich in die Gesellschaft einzugliedern und ihr Potenzial zu entfalten, u. a. indem Schaeffler ihnen ein sicheres Umfeld bietet und schulische Bildung ermöglicht.

Unterstützung für soziale Einrichtungen, Projekte und Organisationen leistete die Schaeffler Gruppe auch im Rahmen ihres „International Management Program“ (IMP). Es ermöglicht Führungskräften in unterschiedlichen Funktionen, Bereichen und Regionen, soziale Projekte zu initiieren und zu finanzieren. Im Februar 2016 bspw. sammelten IMP-Teilnehmer am Standort Hosur (Indien) Spendengelder u. a. durch den Verkauf von Kalendern, Schwimmunterricht oder Ausrichtung eines heimischen Barbecues. Sie finanzierten damit Schulkleidung, Schuhe und Lunchboxen und übergaben diese im Rahmen eines gemeinsamen Schultags persönlich an verwaiste und behinderte Kinder. Weitere soziale Projekte im Rahmen des IMP bestanden in Deutschland (Herzogenaurach), Südkorea (Changwon) und den USA (Fort Mill).

Die FAG Bearings India Ltd., ein Tochterunternehmen der Schaeffler Gruppe, wurde für ihr Engagement in Indien ausgezeichnet. Im Februar 2016 erhielt sie den „True Impact Award 2016“ für die Einrichtung einer barrierefreien Herberge in Mook Dhvani Trust. Dabei handelt es sich um eines von mehreren Projekten der von FAG gestarteten „HOPE CSR-Initiative“ am Standort Vadodara. In der Einrichtung fanden mehr als 30 behinderte und taubstumme Schülerinnen ein Zuhause und damit gute Voraussetzungen für den Besuch einer weiterführenden Schule. Das Unternehmen fördert am Standort u. a. auch die Gesundheitsversorgung der ländlichen Bevölkerung durch die Bereitstellung mobiler Gesundheitsstationen.

Im Bereich Sport und Kultur unterstützt die Schaeffler Gruppe Vereine, Stiftungen und Museen. Darüber hinaus ist das Unternehmen Mitglied in gemeinnützigen Vereinigungen zur Förderung von Kunst und Kultur.

Die Schaeffler Gruppe unterstützte im Geschäftsjahr u. a. als Hauptsponsor des Konstruktionswettbewerbs „Formula Student Germany 2016“ erneut talentierte Nachwuchsendingenieure aus aller Welt. Prämiert wird das beste Gesamtpaket eines elektrisch angetriebenen Rennwagens unter den Gesichtspunkten Innovation, Wirtschaftlichkeit, Effizienz und fahrerisches Können. Insgesamt traten 111 Studententeams aus rund 25 Ländern gegeneinander an. 22 dieser Teams wurden bei ihrer Entwicklungsarbeit von Schaeffler begleitet. Neben Deutschland finden u. a. auch in Spanien, Italien und Brasilien „Formula Student“ Wettbewerbe statt. Insgesamt unterstützt Schaeffler weltweit 44 Nachwuchsteams.