CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT 2020

Leadership in Filtration

MANN+HUMMEL

MANN+HUMMEL

Bei MANN+HUMMEL trennen wir mithilfe unserer Filtrationsprodukte und -lösungen das Nützliche vom Schädlichen. Wir sind fest davon überzeugt, dass Filtration eine Technologie ist, für die es immer einen Bedarf geben wird. Mit unseren Produkten und Lösungen tragen wir zu einer sauberen Zukunft durch saubere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser bei. Nachhaltigkeit, Mobilität und Digitalisierung: Diese Themen bilden den Antrieb unserer anhaltenden Transformation. Hieraus schöpfen wir die nötige Innovationskraft und die Ausdauer, unser Unternehmen laufend an die Herausforderungen der Zeit anzupassen.

SEGMENTE

- Transportation
- Life Sciences & Environment

GESCHÄFTSBEREICHE

- Original Equipment
- Aftermarket
- Air Filtration
- Water Solutions

BRANDS

- MANN-FILTER
- WIX Filters
- FILTRON
- Purolator
- Seccua
- Qlair
- i2m

A MANN+HUMMEL COMPANY

- MICRODYN-NADIR
- OurAir
- Senzit
- Tri-Dim
- Tri-DimHardy
- helsa Functional Coating

Die Corona-Pandemie hat uns alle herausgefordert. Doch als Spezialisten für saubere Luft konnten wir nicht tatenlos bleiben. So haben wir die Art und Weise unserer Zusammenarbeit grundlegend verändert: neue Besprechungsformen, schnellere Umschlagzeiten, neue Prozesse, die Agilität und Iteration auf ein neues Niveau bringen. Und drei mobile Luftfilterprodukte entwickelt, die schon 90 Tage später in Geschäften, Schulen und Arztpraxen zum Einsatz kamen.

→ Die ganze Story zum Projekt finden Sie hier: https://youtu.be/XWxs6_i8sE8

Wir glauben, dass der Zugang zu sauberem Wasser ein Menschenrecht ist. Gleichzeitig wird sauberes Wasser in vielen Teilen der Erde zu einer immer knapperen Ressource. Wir haben den BIO-CEL® EASY entwickelt, um Filtration und Wasserrecycling in kleineren Einrichtungen wie Hotels, Einkaufszentren oder Bürogebäuden zu ermöglichen. Als einfachstes Plug-and-Play-Modul auf dem Markt kann es ein Klempner, der Hotelmanager oder jeder, der die Bedienungsanleitung gelesen hat, einrichten.

Das sichert eine hohe Qualität des gefilterten Wassers und maximiert gleichzeitig die Menge des wiederverwertbaren Wassers zu sehr geringen Kosten.

→ Die ganze BIO-CEL® EASY-Story finden Sie hier:
https://youtu.be/L8HgEpHsKrw

Brennstoffzellen sind mit der spannendste Ansatz, wenn es um saubere Mobilität für die Zukunft geht. Allein: Sie brauchen saubere Kühlflüssigkeiten, um richtig zu funktionieren. Als führender Experte für Filtration wollten wir dafür eine richtig gute Lösung entwickeln: IONFREE, einen Ionentauscher, der die Kühlflüssigkeit reinigt und so Systemausfälle und -störungen verhindert. Um den Prozess voranzutreiben, mussten wir intern einen Flüssigkeitsfilterprüfstand von Grund auf neu bauen.

Das Risiko hat sich gelohnt – am Ende erhielten wir den ersten Serienauftrag für einen Großkunden.

→ Die ganze IONFREE-Story finden Sie hier: https://youtu.be/OAiV5BuAlwQ

MANN+HUMMEL AUF EINEN BLICK[1]

Umsatz

3,8

Mrd. Euro

EBIT

165

Mio. Euro

Investitionen in F&E

108

Mio. Euro

Energieverbrauch

584

GWh

Bilanzsumme

3,9

Mrd. Euro

EBIT-Marge

4,3 %

Mitarbeiter in F & E

>1.000

Personen

CO_2-Emissionen

220

1'000 t CO_2e

Mitarbeiter

21.480

Personen

Standorte

80+

Abwesenheitsrate

4,9 %

Aufwendungen für gemeinnützige Zwecke

0,25

Mio. Euro

1 Alle Zahlen sind jeweils für sich gerundet. Dies kann bei der Addition und bei der Ermittlung von Prozentsätzen zu geringfügigen Abweichungen führen.

INHALT

8 **VORWORT**

10 **ÜBER MANN+HUMMEL**
- 10 Eigentümer- und Führungsstruktur
- 10 Werte und Verhaltensstandards

11 **ÜBER DIESEN BERICHT**

12 **MATERIALITÄTSMATRIX**

13 **UNSERE WERTSCHÖPFUNG**
- 13 Geschäftsentwicklung
- 14 Innovation
- 17 Kundengesundheit, -sicherheit und Produktinformationen

19 **UNSERE UMWELT**
- 21 Nachhaltige Lieferkette

24 **UNSERE MITARBEITER**
- 24 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 26 Beschäftigung und Kommunikation
- 29 Aus- und Weiterbildung
- 30 Vielfalt und Gleichbehandlung
- 31 Lokale Verantwortung und Engagement

34 **UNSERE GOVERNANCE**
- 34 Anti-Korruption und fairer Wettbewerb
- 36 Umwelt- und sozioökonomische Compliance
- 36 Verhinderung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit

38 **GRI-INHALTSINDEX**

45 **IMPRESSUM/KONTAKT**

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Corporate Responsibility ist für MANN+HUMMEL nicht nur ein leerer Begriff. Vielmehr ist es ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenskerns, der einen maßgeblichen Einfluss auf unser Handeln hat.

Unsere FILTER-Werte schweißen uns zusammen: Wir sind ein Team und verfolgen ein gemeinsames Ziel. Um unsere Vision „Leadership in Filtration“ sowie unsere Mission „Separate the Useful from the Harmful” bestmöglich umzusetzen, müssen wir die gemeinschaftliche Verantwortung zur Sicherung einer nachhaltigeren Zukunft für uns alle annehmen und ihr gerecht werden. Davon sind wir überzeugt.

Unser Geschäft fußt auf der Bereitstellung von kundenorientierten Filtrationslösungen für saubere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser. Authentizität und Glaubwürdigkeit sind uns hierbei besonders wichtig. Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Deshalb erhöhen wir kontinuierlich unsere Transparenz. Damit unterstreichen wir unser großes Engagement für einen nachhaltigen und positiven Wandel – für unsere Mitarbeiter, Eigentümer, Kunden, Lieferanten und die Branchen, in denen wir tätig sind.

Mit unserem mittlerweile vierten CR-Bericht wollen wir einen klaren und transparenten Überblick über die Aktivitäten und Rechenschaftspflichten von MANN+HUMMEL geben.

Dies beinhaltet wichtige Themen wie Nachhaltigkeit, Menschenrechte, Korruption und andere relevante Bereiche, die unserer Meinung nach einen großen Einfluss auf unsere nachhaltige Entwicklung oder unsere Stakeholder haben.

Der vorliegende Bericht enthält alle notwendigen Informationen, die gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erforderlich sind, sowie zusätzliche Informationen, von denen wir glauben, dass sie für das Verständnis unseres Engagements im Bereich Corporate Responsibility sinnvoll sind.

Die Luft ist eine unserer wichtigsten gemeinsamen Ressourcen. Sie macht Leben auf der Erde erst möglich. Im Jahr 2020 rückte saubere Luft mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie schlagartig in den Fokus. Als Familienunternehmen mit 80 Jahren Erfahrung und Know-how im Bereich der Filtration war MANN+HUMMEL innerhalb kürzester Zeit in der Lage, bestehende Produkte und Lösungen an die Situation anzupassen und so einen entscheidenden Beitrag zur Eindämmung der Pandemie zu leisten. Das erfüllt uns mit Stolz. Gleichzeitig wissen wir aber auch, dass die Sicherstellung einer sauberen und nachhaltigen Zukunft bereits heute die konsequente Umsetzung praktischer und präventiver Maßnahmen erfordert.

Darum haben wir konzernweit nachhaltige Prozesse und Strategien etabliert. Wir nehmen in den Blick, wie wir produzieren, was wir produzieren und welche Auswirkungen dies auf unseren Planeten und all seine Bewohner hat. Wir unterstützen mit Begeisterung und vollem Engagement eine interne Carbon Zero Strategy, die unser Ziel der Kohlenstoffneutralität entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bis 2050 darlegt. Weitere Informationen über unsere Carbon Zero Strategy finden Sie auf unserer Website unter www.mann-hummel.com.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und viele erkenntnisreiche Einblicke in die Welt der Filtration.

Kurk Wilks	Emese Weissenbacher	Nicolaas Zerbst
President & CEO	EVP & CFO	COO

ÜBER MANN+HUMMEL

MANN+HUMMEL ist ein weltweit führendes Unternehmen in der Filtrationstechnologie. An über 80 Standorten auf sechs Kontinenten entwickelt die Unternehmensgruppe leistungsstarke und innovative Filtersysteme für diverse Industrien und Anwendungen. Es ist unsere Verpflichtung und unser Wunsch, unseren technologischen Vorsprung dafür einzusetzen, Menschen überall auf der Welt Zugang zu sauberer Mobilität, sauberer Luft und sauberem Wasser zu bieten. So tragen wir zu einer besseren Lebensqualität bei und schaffen Lösungen für Herausforderungen, denen wir und unsere Umwelt täglich begegnen. Das motiviert uns jeden Tag aufs Neue und spornt uns zu Höchstleistungen an.

EIGENTÜMER- UND FÜHRUNGS-STRUKTUR

MANN+HUMMEL ist ein Familienunternehmen. Die Familien der beiden Firmengründer Adolf Mann und Dr. Erich Hummel halten jeweils die Hälfte der Unternehmensanteile. Die Leitungsgesellschaft der MANN+HUMMEL Gruppe ist seit dem 1. Januar 2016 die MANN+HUMMEL International GmbH & Co. KG. Sie ist als Personengesellschaft organisiert. Die operative Leitung des Geschäfts, einschließlich aller ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen, obliegt den Mitgliedern der Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat berät die Geschäftsführung bei der Leitung des Unternehmens und prüft das Budget sowie alle wesentlichen Investitions- und Akquisitionsvorhaben. Dabei kommt den Vertretern der beiden Familien als aktive Mitglieder (Gesellschafterbevollmächtigten) eine besondere Rolle zu.

WERTE UND VERHALTENS-STANDARDS

UNTERNEHMENSWERTE

Focus (Fokus), **I**nnovation, **L**eadership (Führung), **T**rust (Vertrauen), **E**mpowerment (Befähigung) und **R**esults (Ergebnisse). Diese Werte bilden die Basis unseres täglichen Handelns und Verhaltens gegenüber Kunden, Mitarbeitern und unserem Umfeld. Fügt man nun die jeweiligen Anfangsbuchstaben zu einem Wort zusammen, entsteht daraus das Wort: „FILTER“.

Diese Werte verstehen wir als Handlungsmaximen, an die wir glauben und an denen wir uns orientieren und messen lassen. Sie sind mehr als nur Worte, sie sind unser Auftrag.

CODE OF CONDUCT

Der MANN+HUMMEL Code of Conduct umfasst die fundamentalen Verhaltensrichtlinien für das Personal sowie für die Geschäftspartner der gesamten Unternehmensgruppe.

SOZIALCHARTA

Die Sozialcharta ist eine gemeinsame Erklärung der Konzernleitung sowie nationaler und internationaler Arbeitnehmervertretungen über Grundsätze sozialer Verantwortung in der MANN+HUMMEL Gruppe.

MANAGEMENTPOLITIK

Die Managementpolitik beschreibt die Leitprinzipien unserer Geschäftstätigkeiten und die Anwendung des MANN+HUMMEL Managementsystems (MMS). Sie entspricht den Zertifizierungsanforderungen gemäß den Managementsystemstandards ISO 9001, IATF 16949, ISO 45001 und ISO 14001.

Im Jahr 2020 wurde MANN+HUMMEL von EcoVadis wiederholt mit Silber bewertet. MANN+HUMMEL gehört damit zu den besten 18% der von EcoVadis bewerteten Unternehmen in der Kategorie Hersteller von Teilen und Zubehör für die Kraftfahrzeugindustrie.

Das EcoVadis Rating deckt eine breite Palette an CSR Forderungen ab. Diese schließen die Aspekte Umwelt, Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung ein.

RISIKOMANAGEMENT UND VORSORGEPRINZIP

MANN+HUMMEL zielt darauf ab, Potenziale, aber auch negative Auswirkungen aktueller und zukünftiger Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und deren Folgen zu antizipieren. Dafür liegen schnell umsetzbare Maßnahmenpläne bereit. Alle Maßnahmen werden durch ein unternehmensweites Planungs-, Reporting- und Controllingsystem unterstützt.

Das Management Board Committee (MBC) und der Aufsichtsrat werden regelmäßig über mögliche Problemstellungen informiert und entscheiden rechtzeitig über die entsprechenden Aktionspläne.

ÜBER DIESEN BERICHT

Bereits zum vierten Mal in Folge stellt MANN+HUMMEL das gesamte Bild seiner Unternehmensverantwortung in Form eines Corporate Responsibility Berichts dar. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option: „Kern“ erstellt. Die Schwerpunkte unserer unternehmerischen Verantwortung zeigen wir anhand der vier Bereiche „Unsere Wertschöpfung“, „Unsere Umwelt“, „Unsere Mitarbeiter“ und „Unsere Governance“ auf.

Bei der Bestimmung der Inhalte und der Kommunikation zu diesen Schwerpunktthemen berücksichtigt MANN+HUMMEL die Anliegen der Stakeholdergruppen, auf die das Unternehmen einen wesentlichen Einfluss hat und die für den Erfolg von MANN+HUMMEL ausschlaggebend sind – insbesondere Kunden und Lieferanten, Mitarbeiter und deren gewählte Mitarbeitervertretung, die Gesellschafterbevollmächtigten, gemeinnützige Organisationen und politisch Verantwortliche.

Zur Wertschöpfung von MANN+HUMMEL trägt unter anderem unsere Innovationskraft bei. Forschung im Bereich wegweisender Technologien für die Gesundheit und Mobilität von Menschen steht tagtäglich auf unserer Agenda. Unsere Umwelt schützen wir durch einen verantwortlichen Umgang mit natürlichen Ressourcen – dasselbe erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Unsere Mitarbeiter profitieren von attraktiven Arbeitsbedingungen. Hierbei messen wir der Arbeitssicherheit und der Gesundheit unserer Belegschaft eine besondere Bedeutung bei. Weiterhin pflegen wir Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen und unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrem sozialen Engagement. Der Verhaltenskodex und die Managementpolitik von MANN+HUMMEL schließen ein ausdrückliches Bekenntnis dazu ein, gesetzliche Anforderungen und bindende Verpflichtungen einzuhalten. Darin enthalten sind auch unsere Aktivitäten zur Vorbeugung von Korruption sowie Wettbewerbs- und anderen Rechtsverstößen.

Die Schwerpunktthemen haben wir bereits in unserer Materialitätsanalyse im Jahr 2017 bestimmt. Dabei hatte MANN+HUMMEL unter Beteiligung von Vertretern aus den Bereichen „Innovation & Strategy“, „Human Resources“, „Legal“, „Quality & HSE“, „Property Management“, „Purchasing & Supply Chain Management“, „Marketing“ und „Corporate Communications“ bewertet, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und seine Stakeholder besonders relevant sind.

2020 wurde dann die Bestimmung und Bewertung der materiellen Themen überprüft und verfeinert. Hier haben wir in zwei Fällen Themen konsolidiert, um den zugrunde liegenden Strukturen innerhalb des Unternehmens gerecht zu werden. Dies betrifft die Bereiche „Energie“ und „Emissionen“ sowie „Kundengesundheit und -sicherheit“ und „Produktinformationen“. Die materiellen Themen sind in der Materialitätsmatrix auf Seite 12 abgebildet.

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich, soweit möglich, auf die gesamte Unternehmensgruppe. Aufgrund der noch im Aufbau befindlichen internen Berichtswege und mehrerer Akquisitionen in den zurückliegenden Jahren geben manche Informationen allerdings nur über Teile der MANN+HUMMEL Gruppe Auskunft. Informationen zum Konsolidierungskreis der MANN+HUMMEL Gruppe sind im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 67 bis 69 zu finden. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI-Standards: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46, 102-49.

MATERIALITÄTSMATRIX

STAKEHOLDER-RELEVANZ

hoch

- Verhinderung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit (408, 409)
- Profitabilität (201)
- Vielfalt und Gleichbehandlung (405, 406)

- Innovation
- Energie und Emissionen (302, 305)
- Nachhaltige Lieferkette (308, 412, 414)
- Umwelt- und sozioökonomische Compliance (307, 419)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403)
- Kundengesundheit und -sicherheit und Produktinformationen (416, 417)

mittel

- Anti-Korruption und fairer Wettbewerb (205, 206)
- Aus- und Weiterbildung (404)
- Lokale Verantwortung und Engagement (203, 413)
- Beschäftigung und Kommunikation (401, 402)

mittel — **hoch**

AUSWIRKUNG AUF NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Materialitätsmatrix von MANN+HUMMEL listet die Themen auf, die eine hohe Relevanz für Stakeholder und das Unternehmen sowie aufgrund von ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von MANN+HUMMEL haben. Die Zahlen in Klammern verweisen auf die den materiellen Themen zugeordneten GRI-Standards.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI-Standards: 102-47.

UNSERE WERTSCHÖPFUNG

MANN+HUMMEL versteht Wertschöpfung als ganzheitliches Konzept, bei dem neben der Erfüllung finanzieller Ziele auch nichtfinanzielle Aspekte berücksichtigt werden. Dabei sind viele Bereiche innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens einbezogen. Dazu gehören: Gesundheit und Sicherheit von Kunden und Nutzern unserer Produkte, aber auch Information, Innovation, Technologie, Marketing sowie wirtschaftliche Leistung. Hier ist eine kontinuierliche strukturelle Anpassung an die Herausforderungen der Zukunft essenziell, um in den Märkten wachsen zu können.

Ein entscheidender Faktor dieser Wertschöpfung ist unsere Innovationskraft. Ziel unserer Entwicklungen ist es, unsere Partner, Kunden und deren Kunden voranzubringen und ihnen echten Mehrwert zu bieten. Wir entwickeln wegweisende Filtrationstechnologien zum Schutz von Gesundheit und Umwelt, denn als Unternehmen und Weltbürger denken und handeln wir verantwortungsbewusst, um eine bessere Zukunft für uns alle zu schaffen.

GESCHÄFTSENTWICKLUNG

Seit unserer Gründung vor 80 Jahren haben wir ein umfassendes Filtrations-Know-how aufgebaut. Diese Erfahrung sowie die vielen Patente, Patentanmeldungen und Gebrauchsmuster, die wir halten, stellen einen Wettbewerbsvorteil dar, der sich auf alle Konzernmarken positiv auswirkt. Hier setzen wir verstärkt auf nachhaltige Ideen, die dazu beitragen, Ressourcen zu schonen, Mobilität umweltverträglicher zu gestalten sowie Luft und Wasser sauber zu halten, ressourcenschonend einzusetzen und wiederverwendbar zu machen.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Effizienz und passen unsere Organisation und Prozesse an die Herausforderungen der Zukunft an. Dazu gehören eine global zurückgehende und sich stark verändernde Automobil-Industrie, in der beispielsweise neue Antriebstechnologien relevant werden. Auch wenn der Großteil der CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte anfällt, legen wir großen Wert darauf, dass unsere Produkte in der Herstellungsphase einen möglichst geringen CO_2-Fußabdruck haben.

MANN+HUMMEL legt großen Wert auf die enge Zusammenarbeit mit Partnern aus Industrie, Politik und Wirtschaft, um das Vertrauen in das Unternehmen und seine Marken zu stärken. Wir arbeiten ständig daran, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und einen Mehrwert für unsere Kunden zu generieren.

LÖSUNGEN FÜR SAUBERE MOBILITÄT

Nach wie vor liegt unser Fokus auf sauberer Mobilität, sauberer Luft und sauberem Wasser. Wir arbeiten weiterhin intensiv an Filtrationsprodukten für neue Brennstoffzellen und Elektrofahrzeuge. Gleichzeitig leisten wir mit unseren Bremsstaubpartikel- und Frontendfiltern einen wichtigen Beitrag zur Feinstaubreduktion. Wir sind zuversichtlich, dass wir auch in Zukunft erstklassige Lösungen im Bereich Mobilität entwickeln und anbieten können.

FILTERTECHNOLOGIE ZUM SCHUTZ VOR VIREN UND SCHÄDLICHEN FEINSTAUBPARTIKELN

Im Jahr 2020 haben wir unsere Wachstums- und Expansionsstrategie im Segment Life Sciences & Environment fortgeführt. So konnten wir unseren Marktanteil im Luftfiltrationsgeschäft deutlich ausbauen. Wir haben sehr früh erkannt, dass unsere Luftfiltrationslösungen einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Corona-Virus leisten können, allen voran die HEPA-Filter, die mehr als 99,9 Prozent der Viren und Varianten abfangen.

Außerdem haben wir unsere Kompetenzen in der Produktion hocheffizienter HVAC-Luftfilter ausgebaut. Diese halten nicht nur Partikel zurück, sondern haben auch anti-allergene und anti-mikrobielle Funktionen. Zusätzlich haben wir unsere Marktpräsenz im Bereich Luftfiltration von Büros, Schulen, Gewerbe und Industriegebäuden erweitert. Auch unsere Aktivitäten zur Luftfiltration im Außenbereich und in halb geschlossenen Bereichen, die wir unter dem Namen „Public Air Solutions“ zusammenfassen, entwickeln sich sehr positiv. Des Weiteren arbeiten wir an zahlreichen internationalen Projekten, die von viel befahrenen Straßenkreuzungen über U-Bahn-Stationen bis hin zu Vergnügungsparks reichen.

OPERATIVER GEWINN IN SCHWIERIGEN ZEITEN

Mit der geschäftlichen Entwicklung im Jahr 2020 sind wir sehr zufrieden. Mit einem Umsatz von 3,8 Milliarden Euro verzeichnen wir zwar einen Umsatzrückgang von 8,9 Prozent, die Ursache hierfür ist allerdings auf die generelle, Pandemie-bedingte Abschwächung der Weltwirtschaft zurückzuführen. Obwohl wir aus diesem Grund unser Gesamtumsatzziel verfehlt haben, konnten wir durch nachhaltige Kosteneinsparungsmaßnahmen ein operatives Ergebnis (EBIT) in Höhe von 165 Millionen Euro erzielen. Dies entspricht einer Steigerung von 7,6 Prozent im Vergleich zu 2019. Diese Leistungsverbesserung und unser starker Fokus auf das Working Capital führten zu einer positiven Entwicklung des Free Cash Flow im Vergleich zum Vorjahr. Folglich konnten wir den Verschuldungsgrad wie geplant senken.

ENTSCHIEDENES HANDELN WÄHREND DER PANDEMIE

Im Jahr 2020, mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie, hat die MANN+HUMMEL Gruppe schnelle und klare Maßnahmen ergriffen, um das Unternehmen durch außergewöhnlich unsichere Zeiten zu navigieren. Dabei standen drei Ziele im Mittelpunkt:

1. Die Sicherheit unserer Mitarbeiter geht vor. Wir haben schnell reagiert, Lenkungsausschüsse eingesetzt, den Informationsfluss erhöht und die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um das sichere Arbeiten unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Zu Beginn der Krise haben wir einen Teil unserer Produktionskapazitäten für die Herstellung von Masken bereitgestellt, als diese am Markt nicht verfügbar waren. Weiterhin haben wir Arbeitsplätze umgestaltet, um die Einhaltung der notwendigen Abstände zu gewährleisten, und zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt, falls Tätigkeiten geringere Abstände erforderten.
2. Fokus auf die Unterstützung unserer Kunden. Wir haben die Kommunikation mit all unseren Kunden intensiviert und hart daran gearbeitet, den Betrieb in unseren Fabriken aufrechtzuerhalten, um wichtige Produkte für unsere entsprechenden Märkte herzustellen.
3. Finanzielle Stabilität sicherstellen: Wir bildeten Teams, die sich darauf konzentriert haben, unsere Ausgaben, wo immer möglich, zu begrenzen. Außerdem haben wir unseren Bedarf an Arbeitskapital reduziert und unsere Liquidität gesichert.

INNOVATION

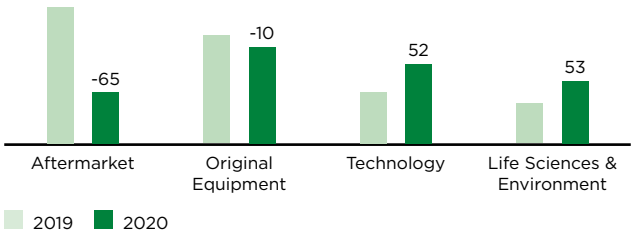
Forschung und Entwicklung sind ein zentraler Baustein unserer Wettbewerbsfähigkeit. Unsere Forschungs- und Entwicklungskosten betrugen im Jahr 2020 108,1 Mio. EUR (Vorjahr 134,4 Mio. EUR). In Relation zum Umsatz verminderten sie sich leicht von 3,2 Prozent in 2019 auf 2,8 Prozent in 2020. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr begründet sich im Wesentlichen durch die krisenbedingten Kosteneinsparungsmaßnahmen in allen Bereichen der Forschung und Entwicklung. Jedoch bleiben die Aufwendungen insgesamt weiterhin auf einem hohen Niveau. Dies belegt die Bedeutung der Investitionen in neue Technologien und die damit verbundene strategische Ausrichtung unseres Unternehmens in den bestehenden und besonders auch in den neuen Geschäftsfeldern. Ganz nach unserer Vision „Leadership in Filtration“ haben wir den Anspruch, Technologieführer im Bereich Filtration zu sein.

AUF IN NEUE GESCHÄFTSFELDER

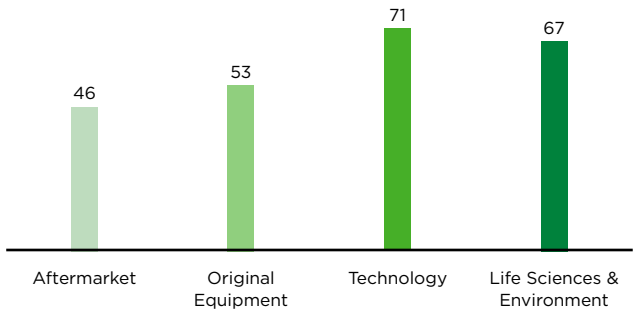
Entscheidend für das Wachstum in neuen Geschäftsfeldern sind unsere Entwicklungsaktivitäten. Deshalb möchten wir die Anzahl der Innovationsprojekte in neuen Geschäftsfeldern erhöhen. Auch in von uns akquirierten Unternehmen setzen wir verstärkt auf die Förderung von Innovationen. Ein klarer Meilenstein im Jahr 2020 war die Übernahme des deutschen Luftfilterunternehmens helsa durch MANN+HUMMEL. helsa ist spezialisiert auf Filtrationslösungen für Luft und Gase und nutzt dafür Filtermedien, die auf Aktivkohle basieren. Das Unternehmen ist in zahlreichen privaten, gewerblichen und industriellen Anwendungsgebieten wie Automotive, Klima und Lüftung, Umwelttechnik oder Küchen tätig.

INNOVATIONSPROJEKTE NACH BEREICH

Angaben in %



PROJEKTFORTSCHRITT DER INNOVATIONSPROJEKTE, % DER BESTANDENEN MEILENSTEINE IN 2020



Im Geschäftsjahr 2020 sank die Anzahl der Innovationsprojekte von 307 auf 259. In den Bereichen Technology und Life Sciences & Environment stieg die Anzahl jedoch über 50 Prozent verglichen zum Vorjahr. Der Rückgang der Innovationsprojekte im Aftermarket lässt sich durch die Kurzarbeit im Corona-Jahr und die starke Fokussierung auf die operativen Geschäftstätigkeiten erklären, die das Ziel hatten, die Versorgung unserer Kunden und die Aufrechterhaltung der Lieferketten zu gewährleisten

ENTWICKLUNGSNETZWERK

Hauptverantwortlich für Forschung und Entwicklung sind die Entwicklungsabteilungen in den Geschäfts- und Zentralbereichen. Die dort tätigen Mitarbeiter arbeiten eng mit Kollegen aus verschiedenen Geschäftsbereichen zusammen. Das Zusammenspiel funktionsübergreifender Teams bestehend aus Operations, Vertrieb, Marketing und der Rechtsabteilung wirkt am Erfolg von Innovationen mit. Dabei ist unsere Patentabteilung als relevantes Team zum Schutz unserer Innovationen von wichtiger Bedeutung.

Die F&E Standorte für Automotive sind in einem Entwicklungsnetzwerk organisiert. Die Centers of Competences (CoC) üben die weltweite Richtlinienkompetenz aus, Engineering Center verfügen über Befugnisse für Produkt- und Materialfreigaben auf regionaler Ebene und Application Centers ohne Freigabebefugnisse.

INNOVATIONSPROZESS

Bei MANN+HUMMEL gliedert sich der Innovationsprozess in vier Phasen. Dieses Verfahren gilt für alle Einheiten der Unternehmensgruppe: Ideation, Study, Incubation und Acceleration. Im Rahmen der Ideation werden Ideen generiert und gesammelt.

In der Study-Phase wird innerhalb von kurzen Projekten ein besseres Verständnis für die Ideen generiert. Diese werden anschließend auf ihr wirtschaftliches Potenzial und ihre technische Realisierbarkeit geprüft. Passiert die Idee auch diese Stufe, geht es in der Incubation-Phase darum, konkrete Produktlösungen zu entwickeln, diese zu validieren, wirtschaftlich zu bewerten und den Markteintritt zu planen.

Mit der Freigabe und Umsetzung von Markteintrittsplänen beginnt die Acceleration-Phase. Hier startet die aktive Markteinführung mit Produktion und Verkauf von Produkten bzw. Dienstleistungen.

Die MANN+HUMMEL Gruppe arbeitet permanent daran, die Zeit von der Ideengenerierung bis zum marktfähigen Produkt (time to market) so kurz wie möglich zu halten. Dabei setzen wir auf agile Methoden wie Scrum und Design Thinking, geschäftsübergreifende Technologieplattformen und eine sinnvolle Standardisierung von Prozessen und Materialien. So werden wir schneller, effektiver und flexibler.

ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die richtige Vernetzung ist ein essenzieller Faktor für erfolgreiche Innovationen. Aus diesem Grund arbeiten wir mit entwicklungsstarken Lieferanten und Partnern zusammen. So profitieren wir beispielsweise von der Forschungsinfrastruktur an Universitäten und ermöglichen Studierenden, im Rahmen von Praktika und Abschlussarbeiten, praxisnahe Forschung in unserem Unternehmen durchzuführen. Zusätzlich werden auch Start-up-Unternehmungen systematisch auf eine mögliche Zusammenarbeit gescreent.

Kennzeichnend für unsere Entwicklungsaktivitäten ist die enge Zusammenarbeit mit dem Bereich Erstausrüstung in der Automobil- und Maschinenbauindustrie. Hier gleichen wir unsere Ergebnisse in der Entwicklungsphase kontinuierlich mit den Erwartungen der Kunden ab.

Im Ersatzteilgeschäft hilft uns unser kundenorientiertes Customer-Relations-Management-System dabei, die Wünsche der Kunden zu verstehen und diese im besten Fall zu antizipieren. Darüber hinaus stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Werkstätten und anderen Kunden.

Über 1.000 Mitarbeiter sind bereits Teil des Bereiches Forschung und Entwicklung der MANN+HUMMEL Gruppe und arbeiten weltweit daran, innovative Filtrationslösungen und filtrationsnahe Produkte bereitzustellen. Im Jahr 2020 konnte MANN+HUMMEL über 3.200 Patente und Patentanmeldungen vorweisen und ist damit weiterhin führend in der Filtrationsbranche.

Im Jahr 2020 haben wir 108 Millionen Euro (2,8 Prozent des Umsatzes) für Forschung und Entwicklung aufgewendet.

INNOVATION BEI MANN+HUMMEL

	2020[1]	2019[2]	Veränderung
Anzahl Mitarbeiter im Bereich F&E	>1.000	>1.100	–9%
Aufwendungen für F&E in Mio. EUR	108	134	–19%
Aufwendungen für F&E als Prozent des Umsatzes	2,8	3,2	–13%
Anzahl Patente	>3.200	–	–

FILTERTECHNOLOGIEN GEGEN DIE VERBREITUNG VON CORONA-VIREN

2020 gelang es uns in kürzester Zeit, effiziente Lösungen zu entwickeln, die einen Beitrag zur Bekämpfung des Corona-Virus leisten. In nur zwei Monaten konzipierten, zertifizierten und lieferten wir dem US-Markt Tri-Kleen 500UV, einen antiviralen Luftreiniger für die Verwendung in medizinischen Einrichtungen. Für den europäischen und asiatischen Markt haben wir für verschiedene Raumgrößen antivirale Luftreiniger entwickelt: OurAir SQ500, TK850 und SQ2500.

Des Weiteren gelang uns ein erfolgreicher Technologietransfer, sodass wir vorhandene Filtermedien- und Prozesstechnologien für den Einsatz in persönlichen Schutzausrüstungen und Mund-Nasen-Masken übertragen konnten.

Mit unserem internen Start-up, Purar, gelang es uns, eine modische N95/KN95-Maskenvariante und passende Filtermedieneinsätze zu launchen, die besonders Passform- und Optik-Aspekten Rechnung trägt.

VON GESUNDHEITSSCHUTZ BIS KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zusätzlich haben wir einige Fortschritte im Bereich Umweltverträglichkeit erzielt. Bei einer RO-Membran (Reverse Osmosis; Umkehrosmose) ist es uns gelungen, ein potenziell schädliches Lösungsmittel durch eine unkritische Alternative zu ersetzen. So wird der Herstellungsprozess ökologischer und der Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter verbessert. Resultierende Abwasserströme sind bei diesem Prozess ebenfalls weniger mit kritischen Lösemitteln belastet.

Auch für Grundchemikalien auf Erdölbasis haben wir umweltschonenden Ersatz gefunden. Im Bereich Bioraffinerie entwickelten wir neue Filtrations- und Separationslösungen, die zur Aufbereitung und Nutzung von Abfallstoffen aus der Papier- und Zellstoffindustrie und damit zur Gewinnung von bisher rein Erdöl-basierten Rohstoffen eingesetzt werden.

Weiterhin sorgen neue Designs für Komponenten bei Membranbioreaktoren und Filtergehäusen dafür, dass der Materialeinsatz und der Energiebedarf bei der Abwasserreinigung sinkt – so wird auch der CO_2-Fußabdruck reduziert. Bei Membranprodukten verwenden wir unser digitales Tool Streametric. Dieses unterstützt uns unter anderem dabei, optimale Reinigungsstrategien für Membranfilter zu entwickeln und unseren Kunden zur Verfügung zu stellen. Dies führt zu einem optimierten, also minimalen Einsatz von Reinigungschemikalien und Wasserbedarf bei der Reinigung.

Im komplexen Themenfeld der Luftqualität hat sich MANN+HUMMEL mit mehreren Projekten zur Überwachung und Verbesserung der Atemluft positioniert. Durch den Einsatz von Sensoren, die den Schadstoffgehalt der Luft sowohl im Außen- als auch im Innenbereich messen, können neue Lüftungs- und Filterstrategien für eine saubere Luft umgesetzt werden.

Ein konkretes Beispiel liefert unser internes Start-up qlair, dessen Team eine Plattform zur Analyse der Luftqualität entwickelt hat, um die Rohdaten dieser Sensoren sinnvoll zu nutzen. Die Softwarelösung übersetzt die Daten in wirksame Empfehlungen zur Verbesserung der Gesundheit und Effizienz von Gebäuden, z. B. anhand der Kohlendioxidwerte zur ordnungsgemäßen Wartung der Lüftungsanlagen. Auf diese Weise können die Gebäudeteams sicherstellen, dass die Produktivität der Nutzer mit den Zielen der Energieeinsparung in Einklang gebracht wird.

BERECHNUNGEN ZUM PRODUKT-LEBENSZYKLUS

Ein weiterer Meilenstein war, die Grundlagen für Berechnungen des Product Carbon Footprint (PCF) und des Product Life Cycle Assessment (LCA) zu erarbeiten. Die entsprechende Systematik konnten wir nach dem Standard ISO 14040/44 entwickeln. Mithilfe einer LCA-Software und auf der Basis umfangreicher Daten, zum Beispiel zu Materialzusammensetzungen, Lieferkette und Logistik, konnten wir so zwei konkrete Filtrationsprodukte analysieren und deren Einflüsse auf den CO_2-Fußabdruck aufzeigen. Aus den so errechneten Daten können wir Empfehlungen für ein CO_2-optimiertes Produktdesign ableiten.

Die Aufgabe für die Zukunft besteht nun darin, die PCF- und LCA-Werkzeuge konsequent zu nutzen, um Produkte hinsichtlich CO_2 und anderer Umwelteinflüsse zu optimieren. Diese Werkzeuge werden uns dabei helfen, die steigenden Erwartungen unserer B2B- und Endkunden an nachhaltige Produkte und Services zu erfüllen.

Auch für das Lebensende unserer Produkte sind konkrete Abläufe definiert: Gebrauchte Filter werden in Werkstätten sortiert und, wenn entsprechende Anlagen verfügbar sind, geschreddert. So ermöglichen wir eine Separation von Stahl, Aluminium und Öl für eine stoffliche Wiederverwertung von Reststoffen. Die Reststoffe werden üblicherweise thermisch verwertet. Kunden, die Filtermodule selbst ein- und ausbauen, können ihre gebrauchten Filter in Werkstätten abgeben.

HERAUSFORDERUNGEN E-MOBILITÄT UND LIFE SCIENCES

Weitere Herausforderungen für MANN+HUMMEL sind neue Filtrations- und Separationsanwendungen im Bereich Mobilität – speziell E-Mobilität und Wasserstoffantriebe – und in der Sparte Life Sciences & Environment (LS&E). Bei LS&E geht es zum Beispiel um Umwelttechnik, die Schließung von Stoffkreisläufen und die wertstoffliche Gewinnung aus Abfall, Abluft und Abwässern. MANN+HUMMEL entwickelt gemeinsam mit seinen Kunden nachhaltige Prozesse und Stoffstromkonzepte, in denen neue Filtrations- und Separationsprodukte zum Einsatz kommen.

Im Bereich LS&E geht es uns aber nicht nur um das Herausfiltern von nutzbaren Stoffen, sondern auch um die Verbesserung der Sicherheit für Mensch und Umwelt. Deshalb legen wir einen weiteren Fokus auf die Wasserfiltration und entwickeln neue Möglichkeiten, schädliche organische Spurenstoffe im Molekularbereich herauszufiltern.

Weiterhin stehen auch Produkt- und Serviceangebote rund um nachhaltige Lösungen bei der Verwendung und Verwertung unserer Produkte auf der Agenda. Mit diesen Lösungen streben wir eine Reduktion von Scope-3-Treibhausgasemissionen an. Da unsere Produkte und Services dem Gesundheits- und Umweltschutz dienen, wollen wir künftig die Möglichkeiten öffentlicher Förderung noch stärker nutzen.

KUNDENGESUNDHEIT, -SICHERHEIT UND PRODUKTINFORMATIONEN

PRODUKTSICHERHEIT

Für unsere Produkte möchten wir über die gesamte Lieferkette Verantwortung übernehmen. Eine der größten Herausforderungen und eines unserer strategischen Unternehmensziele ist es, die Nachhaltigkeitsanforderungen auf unsere gesamte globale Lieferkette zu übertragen. Heute beziehen wir Lieferanten mit ein und berücksichtigen alle geltenden Gesetze wie etwa die EU-Chemikalienverordnung REACH und RoHS sowie die EU-Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- oder Elektronikgeräten.

Zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz unserer Kunden tragen das MANN+HUMMEL Managementsystem sowie alle Prozesse und Standards der Qualitätssicherung und des Risikomanagements bei. Wir weisen insbesondere auf sicherheitsrelevante Merkmale hin, die bei der Zuverlässigkeitsanalyse FMEA, Validierungen und Prozessüberwachungen speziell überprüft werden, um Risiken für Gesundheit und Sicherheit zu vermeiden. Des Weiteren informieren wir Endverbraucher und Servicepersonal über den sachgerechten Umgang mit unseren Produkten. Gegebenenfalls bieten wir auch entsprechende Schulungen an.

Gemäß den Anforderungen des „Automotive Quality Management System Standard“ IATF 16949 haben wir im Rahmen

unseres Produktentstehungsprozesses die Aspekte der Produktsicherheit verankert. Diese beschreiben den Ablauf von der Erstentwicklung eines Produkts bis hin zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen bei produktsicherheitsrelevanten Vorfällen.

Sowohl die Produktionsstandorte als auch zentrale Funktionen unterliegen einer regelmäßigen internen und externen Auditierung. So gewährleisten wir die Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems und der dazugehörigen Prozesse.

PRODUKTINFORMATIONEN

Mit einer angemessenen Kennzeichnung unserer Produkte und Dokumentation der Produkteigenschaften erfüllen wir sowohl die vorgegebenen gesetzlichen Regelungen als auch die Anforderungen unserer Kunden. Wir informieren über die Bestandteile und Eigenschaften unserer Produkte und definieren den Umfang von Dienstleistungen. So beugen wir Schadensfällen und Reklamationen vor.

MANN+HUMMEL kennzeichnet Produkte mit Hinweisen zu Gefahrenstoffen sowie für den Transport, für Lagerung und Entsorgung gemäß der jeweiligen spezifischen Verordnung. Mit dem Internationalen Materialdatensystem IMDS nutzen wir das global standardisierte Austausch- und Verwaltungssystem für Materialdaten in der Automobilindustrie, in der die chemische Zusammensetzung von Materialien, Bauteilen und Produkten deklariert wird. Im Ersatzteilgeschäft stellen wir Informationen für unsere Kunden mittels Einbauanleitungen und Montagevideos über den richtigen Umgang mit Produkten bereit. Darüber hinaus bieten wir Produktschulungen an.

UNSERE UMWELT

MANN+HUMMEL nutzt Ressourcen verantwortungsvoll. Wir verbrauchen nur so viel Energie wie nötig und reduzieren unsere Emissionen fortlaufend. Wir fordern unsere Lieferanten auf, Verantwortung zu übernehmen. Die Einhaltung unserer definierten Nachhaltigkeitsstandards setzen wir voraus. Mit Partnern, die unser Engagement für Nachhaltigkeit teilen, pflegen wir beständige Geschäftsbeziehungen.

ENERGIE UND EMISSIONEN

MANN+HUMMEL ist ein produzierendes Industrieunternehmen. Das bedeutet, dass wir für die Produktion unserer Güter unvermeidlich Energie benötigen. So verbrauchen wir natürliche Ressourcen und es entstehen CO_2- und andere Emissionen. Wir sind uns bewusst, dass unser Wertschöpfungsprozess negative Auswirkungen auf die Umwelt hat und arbeiten fortlaufend daran, diese so weit wie möglich zu minimieren.

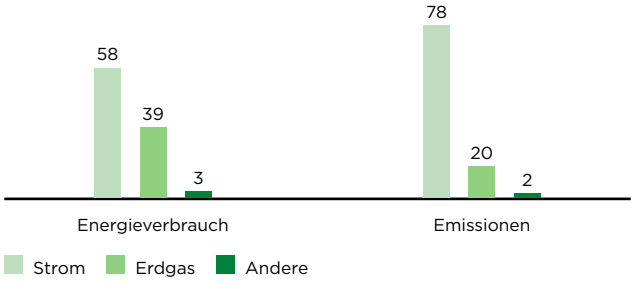
Aufgrund ihrer Relevanz konzentrieren wir uns auf die Auswirkungen und die Nachhaltigkeit unserer Produktions- und Peripherieprozesse, wie z. B. die Druckluftversorgung und die Werkzeugkühlung. Weitere Ansatzpunkte, um Energie einzusparen, betreffen die Klimatisierung und Beleuchtung von Gebäuden. Dies bringt nicht nur ökologischen, sondern auch ökonomischen Nutzen.

Gleichzeitig erwarten viele unserer Kunden aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie Transparenz hinsichtlich unseres Energieverbrauchs und unserer Emissionen. Das spornt uns zusätzlich an, Einsparpotenziale zu nutzen und den CO_2-Fußabdruck unseres Unternehmens und damit auch den der Endprodukte unserer Kunden zu verringern. So steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit von MANN+HUMMEL und entsprechen ebenfalls den wachsenden gesellschaftlichen Erwartungen.

Seit dem Jahr 2018 sind alle Produktionsstandorte der MANN+HUMMEL Gruppe im Geschäftssegment Transportation – dieses macht 93 Prozent des Umsatzes aus – nach der international gültigen Norm für Umweltmanagementsysteme ISO 14001 zertifiziert. Zusätzlich sind unsere deutschen Standorte durch externe Umweltgutachter nach EMAS (EU Eco Management and Audit Scheme) validiert. 2020 hat MANN+HUMMEL zum bereits fünften Mal am Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen und seine Energie- und CO_2-Emissionsdaten für seine Kunden offengelegt.

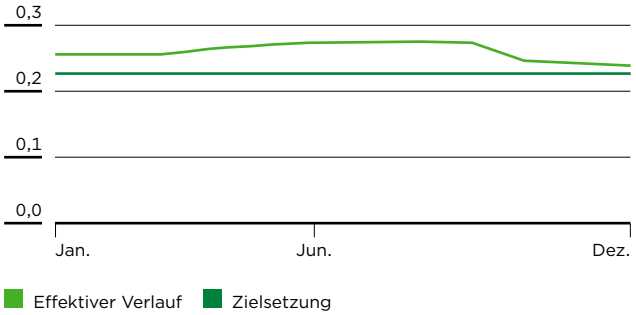
ENERGIE UND EMISSIONEN NACH ENERGIETRÄGER 2020

Angaben in %



VERLAUF DER ENERGIEEFFIZIENZ IN 2020

kWh / EUR



Die Energieeffizienz beschreibt das Verhältnis des Energieverbrauchs zum Produktionsvolumen in kWh/EUR. Dargestellt ist der effektive Verlauf des rollenden Durchschnitts über 12 Monate sowie die Zielsetzung im Jahr 2020.

ENERGIEEFFIZIENZ STEIGERN, EMISSIONEN REDUZIEREN

Unsere Organisationseinheit „Operations“ ist verantwortlich für energieeffiziente und emissionsarme Produktionsprozesse und Gebäudenutzung. Hierzu zählen die Anlagen- und Produktionsplanung, das Facility Management sowie die Wartung und Instandhaltung. Der Zentralbereich „Quality & HSE” (Health Safety and Environment) analysiert Energieverbräuche und CO_2-Emissionen der einzelnen Standorte und berichtet darüber im Management Review. Er begleitet Initiativen, teilt Best Practices und fördert Standardisierung.

Der Bereich „Supply Chain Management“ verantwortet den Einkauf und Transport von Waren sowie die damit verbundenen Energieverbräuche und CO_2-Emissionen. MANN+HUMMEL ist bestrebt, die Umweltbelastung pro hergestelltem Produkt kontinuierlich zu reduzieren. Der größte Teil dieser Belastungen ist mit dem Verbrauch von Energie verbunden. Daher sind Steigerungen der Energieeffizienz der Schlüssel zur weiteren Verringerung von Emissionen.

DIE STANDORTE IN DER VERANTWORTUNG

Wir überwachen Emissionen auf Standortebene und setzen aufgrund der Analyse von Produktionsprozessen und standortspezifischen Anforderungen Verbesserungen um. Dazu hat der Zentralbereich „Quality & HSE“ zusammen mit den Standorten der MANN+HUMMEL Gruppe ein HSE-Verbesserungsprogramm geschaffen. Innerhalb dieses Programms werden Ideen, mit denen die Standorte ihren Energieverbrauch und -ausstoß minimieren können, bis hin zu konkreten Projekten entwickelt und kontinuierlich überwacht. Die Fortschritte werden monatlich durch den Zentralbereich überprüft und mit den Verantwortlichen aus den jeweiligen Regionen und auf Unternehmensebene geteilt.

Durch den Austausch von Öfen in Marklkofen konnte der Energieverbrauch (Gas, Elektrizität) um 1,4 GWh reduziert werden. Dies entspricht einer rechnerischen Emissionseinsparung von 285 Tonnen CO_2. Weitere Einsparungen sind auf die erweiterte Nutzung von natürlichem Licht über Oberlichter und den Austausch von Glühbirnen gegen LED zurückzuführen. Dabei konnte auch der elektrische Energieverbrauch um weitere 670 MWh gesenkt werden. Dies entspricht einer rechnerischen Emissionseinsparung von 340 Tonnen CO_2.

Durch die Implementierung verschiedener Steuerungen von Installationen für Klimatisierung, Beleuchtung und Druckluft wurde der Schwerpunkt auf Standby-Modi für nicht verwendete Anlagen und Abschaltinitiativen für Kompressoren, Kältemaschinen und Beleuchtung gelegt. Der elektrische Energieverbrauch konnte so um 410 MWh reduziert werden. Dies entspricht einer rechnerischen Emissionseinsparung von 283 Tonnen CO_2.

Durch den Austausch von Kompressoren und die aktive Erkennung und Reparatur von Leckagen konnte der elektrische Energieverbrauch um 50 MWh reduziert werden. Dies entspricht einer rechnerischen Emissionseinsparung von 23 Tonnen CO_2.

Die erweiterte Nutzung von Abwärme in der Produktion, die Isolierung von beheizten Anlagen, die Steuerung von Anlagen in der Produktion mit Fokus auf Standby-Betrieb bei nicht genutzten Geräten und entsprechende Abschaltinitiativen lassen die Einsparung von 740 MWh zu. Die daraus resultierende rechnerische Emissionseinsparung beträgt 660 Tonnen CO_2.

WEITERENTWICKLUNG DER DATENANALYSE UND DER STANDARDS

Im Berichtsjahr hat MANN+HUMMEL im Rahmen interner Optimierungsprozesse die Informationen über Treibhausgas-Emissionen weiter vervollständigt und aufgegliedert. Seit 2017 werden neben Scope-1- und Scope-2- nun auch Scope-3-Emissionen betrachtet.

Den CO_2-Fußabdruck von MANN+HUMMEL und seiner Lieferkette haben wir auf Basis von Verbräuchen, Literaturangaben und Hochrechnungen betrachtet. So können wir relevante Einflussgrößen sichtbar machen. Hierbei wurde die große Bedeutung der Supply Chain deutlich. Um den vollständigen CO_2-Fußabdruck, inklusive der Nutzungsphase unserer Produkte sichtbar zu machen, haben wir im Rahmen eines Pilotprojekts eine LCA (Life Cycle Assessment) für ein typisches MANN+HUMMEL Produktsegment durchgeführt.

UMWELTKENNZAHLEN[1]	2020	2019	Delta in %
Energieverbrauch in MWh	**584.059**	**501.927**	**16**
Strom	341.640	313.006	9
Fernwärme	3.291	2.048	61
Geothermie	567	653	– 13
Brennstoffe	237.762	185.495	28
Erdgas	226.175	171.494	32
LPG/Propan	6.901	9.348	– 26
Heizöl	4.687	4.653	1
Treibstoffe	800	724	10
Diesel	769	679	13
Benzin	30	46	– 34
Energieverbrauch in MWh/Mio. EUR Umsatz	152	119	28
THG-Emissionen in tCO_2e	**220.074**	**169.811**	**30**
Scope 1[2]	46.672	29.117	60
Brennstoffe	46.451	28.901	61
Treibstoffe	221	216	2
Scope 2[3]	173.402	140.694	23
Strom	171.370	139.478	23
Fernwärme	2.032	1.216	67
THG-Emissionen in tCO_2e/Mio. EUR Umsatz	57	40	42

[1] Seit 2020 beinhalten die Daten nicht nur die Verbräuche vom Mutterunternehmen MANN+HUMMEL, sondern auch von WIX/Filtron. Insgesamt werden so knapp 93 % des Umsatzes der gesamten MANN+HUMMEL Gruppe abgedeckt. Die Erweiterung des Scopes resultiert in einigen Fällen in einem starken Anstieg der Zahlen.

[2] Scope-1-Emissionen entstehen bei der Verbrennung von Brenn- und Treibstoffen in eigenen Heizungen und Motoren.

[3] Scope-2-Emissionen entstehen bei der Produktion von Strom und Fernwärme, die MANN+HUMMEL von außen bezieht.

AUSBLICK: MIT NEUER STRATEGIE ZUR KLIMANEUTRALITÄT (CARBON ZERO)

Ein wichtiges Ziel der MANN+HUMMEL Gruppe heißt „Carbon Zero“. Im Jahr 2020 wurde mit der Ausarbeitung einer unternehmensweiten Klimaschutzstrategie „Carbon Zero“ begonnen. Mit dieser Carbon Zero Strategy werden wir den umweltpolitischen und gesellschaftlichen Erwartungen sowie den Erwartungen unserer Kunden und Beschäftigten Rechnung tragen. Es wird notwendig sein, mittel- und langfristige Ziele in einer Roadmap zu beschreiben und die Hebel und Werkzeuge zur Realisierung dieser Ziele zu identifizieren.

Die globale Klimaschutzstrategie „Carbon Zero“ wird Bestandteil der übergeordneten CR-Strategie werden und mit der unternehmensweiten Business-Strategie eng verknüpft sein.

Alle Unternehmensbereiche, die einen wesentlichen Einfluss auf den CO_2-Fußabdruck der Unternehmensgruppe haben, sowie unsere Arbeitnehmervertreter werden am Entstehungsprozess der unternehmensweiten Klimaschutzstrategie „Carbon Zero“ beteiligt .

Der Projektplan sieht vor, die Carbon Zero Strategy in 2021 zu verabschieden und zu kommunizieren.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Wertebasierte Unternehmensführung und Verantwortung für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft machen auch an den Grenzen eines Unternehmens nicht Halt. MANN+HUMMEL legt großen Wert darauf, dass die Belastungen von Umwelt und Gesellschaft durch die Geschäftsaktivitäten seiner Lieferanten so gering wie möglich sind und bleiben. Deshalb arbeiten wir eng mit Lieferanten zusammen, die unsere Erwartungen und unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften teilen.

Ebenso interessieren sich unsere Kunden zunehmend dafür, welche Auswirkungen dieser Kurs nicht nur auf unser Geschäft, sondern auch auf das unserer Lieferanten hat, und bitten uns daher um Transparenz. Dies gilt für die gesamte globale Supply Chain und ist somit für alle Teile der MANN+HUMMEL Gruppe von großer Bedeutung.

Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben in diesem Bereich ist somit nicht nur aus Compliance-Gesichtspunkten geboten, sondern hat ebenfalls direkte Auswirkungen auf unsere Wettbewerbsfähigkeit. Auch darum durchläuft jeder neue Lieferant bei MANN+HUMMEL einen zentralen und mehrstufigen Freigabeprozess. Dabei werden workflow-basiert spezifische Informationen zur Corporate Responsibility des Lieferanten abgefragt und geprüft.

Die Auswahl unserer Lieferanten sowie die Kommunikation unserer Erwartungen wird innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe vom Bereich „Purchasing“ in Abstimmung mit den

DER EINKAUF AUF EINEN BLICK

MITARBEITER

260 im Bereich „Purchasing“

EINKAUFSVOLUMEN

2.397 Mio Euro

HAUPTEINKAUFSREGIONEN

Europa, Amerika, Asien

HAUPTEINSATZFELDER DER EINKAUFSGÜTER

Herstellung von Filtrationssystemen und technischen Kunststoffteilen für die Automobil- und Maschinenbauindustrie

WESENTLICHE WARENGÜTER

Filtermedien, Stahl- und Stanzteile, Kunststoffgranulat und -teile, Gummiteile und Dichtungen

PRODUKTIONSMATERIAL UND HANDELSWARE

60 % Produktionsmaterial,
10 % Handelsware und
30 % Nicht-Produktionsmaterial

Fachabteilungen verantwortet. Für die Aufnahme von neuen Lieferanten für Produktionsmaterialien sowie bei der Vergabe von Neuaufträgen ist eine Zertifizierung nach ISO 14001 relevant. Darum fordern wir die Zertifizierung von ihnen ein und nutzen sie auch im Rahmen der Bewertung (Vendor Rating System). Im Zuge dieser Neuaufnahmen werden relevante CR-Aspekte über das Lieferantenportal abgefragt und bilden u.a. die Basis für unsere Auditplanung. Alle zugehörigen Dokumente für Lieferanten sind auf unserer Website zu finden.

UMWELTSCHUTZ

MANN+HUMMEL verpflichtet seine Lieferanten, ihre Prozesse hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen zu überwachen, zu verbessern und nach EMAS oder ISO 14001 oder vergleichbaren Standards zu zertifizieren. Von jedem neuen Supplier für Produktionsmaterial verlangt MANN+HUMMEL eine Lieferantenselbstauskunft. Diese beinhaltet unter anderem Fragen zum Umweltschutz. So stellen wir sicher, dass ihnen schriftliche Umweltleitlinien vorliegen und Ziele für den Umweltschutz bestehen.

Zudem auditieren wir jeden neuen Lieferanten für Produktionsmaterial nach unseren Vorgaben. Neben Qualitätsaspekten spielen dabei auch sein Umweltmanagementsystem und Aspekte wie Gefahrenstoffe, Wasser und Abwasser, Abfallmanagement sowie Technologie eine entscheidende Rolle. Die MANN+HUMMEL Einkaufsbedingungen halten fest, dass der Zulieferer alle für ihn geltenden Umweltschutzgesetze einzuhalten hat. Weiterhin sind die kontinuierliche Verbesse-

rung des betrieblichen Umweltschutzes und die Vermeidung von Umweltbelastungen systematisch sicherzustellen.

MENSCHEN- UND UMWELTGERECHTE GEWINNUNG VON MATERIALIEN

Unsere Einkaufsbedingungen beinhalten eine Verpflichtung für jeden Lieferanten, die Anforderungen der EU-Chemikalienverordnung REACH einzuhalten. Produkte, die diesen Anforderungen nicht vollständig entsprechen, dürfen nicht an MANN+HUMMEL geliefert werden. Ebenfalls treffen wir mit jedem Zulieferer für Produktionsmaterial Qualitätssicherungsvereinbarungen, mit denen dieser sich verpflichtet, nur bestimmte Materialien zu verwenden. Diese müssen den Anforderungen aller gültigen gesetzlichen und sicherheitstechnischen Vorschriften in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie allen relevanten technischen Normen im Produktionsland und international entsprechen.

In unserem Lieferantenhandbuch, das MANN+HUMMEL all seinen Suppliern zur Verfügung stellt, finden sich ebenfalls Hinweise und Regelungen zu Themen wie REACH und IMDS (International Material Data System). Für diejenigen aus der Automobilbranche setzen wir die Nutzung des IMDS voraus. Außerhalb dieser Branche fordern wir vergleichbare Deklarationen zu REACH ein, die zweimal im Jahr zu aktualisieren sind.

Alle Lieferanten, die die Konfliktmineralien Wolframit, Kassiterit, Columbit, Tantalit oder Gold verwenden, sind verpflichtet, die Herkunft dieser Materialien offenzulegen. Beziehen sie Konfliktmineralien aus nicht registrierten Schmelzereien oder Raffinerien, fordern wir sie auf, diese zu einer Registrierung im Rahmen der Responsible Minerals Initiative (RMI) zu bringen oder ihre Bezugsquellen zu wechseln. Wir bitten sie zudem, entsprechende Regelungen auch gegenüber ihren Suppliern vorzusehen.

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Um diesem Thema eine höhere Priorität zu verleihen, hat MANN+HUMMEL einen separaten Code of Conduct für Lieferanten veröffentlicht. Dieser Code of Conduct ist fester Bestandteil der Verträge mit unseren Lieferanten. Mit der Unterzeichnung der MANN+HUMMEL Einkaufsbedingungen bestätigen Lieferanten, dass sie den Code of Conduct bei der Durchführung ihrer Leistungen erhalten haben. Außerdem verpflichten sie sich, gemäß unserer Sozialcharta Menschenrechte zu wahren, Arbeitsnormen einzuhalten und keine Diskriminierung oder Zwangs- sowie Kinderarbeit zu dulden. Ebenso bekennt sich der Lieferant durch die Annahme der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Ächtung von Korruption.

Jede unserer Bestellungen sowie das Lieferantenhandbuch beinhalten ebenfalls einen direkten Verweis auf den Code of Conduct. Wird gegen diese Verpflichtungen verstoßen, so ist MANN+HUMMEL unbeschadet sonstiger Ansprüche berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten. Anhand von Lieferantenaudits überprüft MANN+HUMMEL, ob die Zulieferer umwelt- und sozialverträglich produzieren. Dabei werden auch die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit berücksichtigt. Diese Anforderungen berücksichtigen wir ebenfalls bei unseren Lieferantenaudits. Ab 2021 werden wir ebenfalls ausweisen können, für wie viele und welche Lieferanten eine Auditierung bzgl. ISO 14001 und CR-Themen geplant ist.

Bis zum heutigen Tag musste MANN+HUMMEL noch nie eine Geschäftsbeziehung aufgrund eines Verstoßes gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct beenden. Auch in Zukunft werden wir mit unseren Lieferanten Zielsetzungen und Fortschritt zum nachhaltigen Wirtschaften systematisch besprechen und nachverfolgen.

WACHSENDE VERANTWORTUNG FÜR DIE LIEFERKETTE

Um eventuelle Risiken in diesem Bereich besser überwachen zu können, haben wir 2020 ein IT-Monitoring-System eingeführt, das auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Des Weiteren haben wir die Kundenanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit in der Lieferkette strukturiert und in unsere Unternehmensstrategie übernommen. Im Zuge der Umsetzung der internen CR-Strategie planen wir außerdem, Mitarbeiter im Einkauf spezifisch zu nachhaltiger Beschaffung zu schulen.

Wir gehen davon aus, dass die Anforderungen an die Lieferkettenverantwortung künftig weiter steigen werden, zum Beispiel durch das Lieferkettengesetz in Deutschland. Um auf diese Anforderungen auch weiterhin bestens vorbereitet zu sein, werden wir unter anderem den Code of Conduct für unsere Lieferanten anpassen.

UNSERE MITARBEITER

Wir arbeiten konsequent daran, ein Umfeld des Vertrauens zu schaffen, um Höchstleistung und Wachstum zu ermöglichen. Denn unsere Organisation ist nur dann erfolgreich, wenn jeder Einzelne seinen Beitrag leistet. Wir handeln entschlossen und stets verantwortungsvoll. Die Werte unseres Unternehmens bilden die Grundlage einer produktiven Zusammenarbeit. Wir konzentrieren uns auf unsere Stärken und verstehen uns als lernende Organisation.

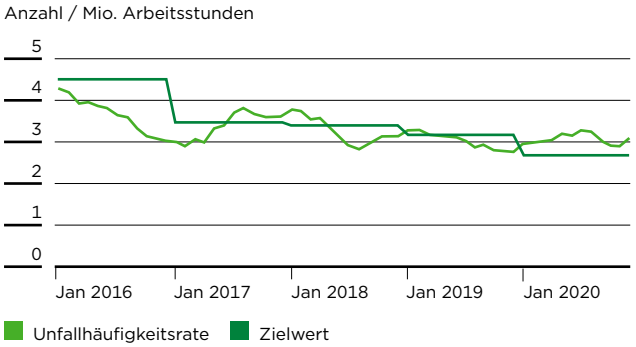
Zu den Aufgaben unserer Führungskräfte gehört es, die Potenziale jedes Mitarbeiters zu fördern. Wir streben danach, dass sich in unserem Unternehmen jeder wohl und sicher fühlt. Deshalb gehen wir bei der Arbeitssicherheit keine Kompromisse ein und kümmern uns um die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Unsere lokale Verantwortung nehmen wir ernst und fördern das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

MANN+HUMMEL trägt Verantwortung für die Sicherheit seiner Mitarbeiter. Insbesondere im Zusammenhang mit Produktionsprozessen birgt der Arbeitsalltag Risiken. Aber auch vor- und nachgelagerte Arbeiten, zum Beispiel in der Logistik, können Gefahren für unser Personal mit sich bringen. Verunfallen unsere Mitarbeiter oder werden sie krank, ist das vor allem eine persönliche Belastung für die Betroffenen selbst, doch auch unsere Produktivität leidet darunter.

Unsere Sozialcharta macht deutlich, welche Bedeutung Arbeitssicherheit in unserem Unternehmen einnimmt: „Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit haben in der MANN+HUMMEL Gruppe einen hohen Stellenwert.“ Wir streben „Null Unfälle“ an und in unserem Code of Conduct betonen wir die Verantwortung, die MANN+HUMMEL für alle Mitarbeiter trägt: „Im Rahmen interner Prozesse werden die Einrichtung gesundheitsorientierter Arbeitsplätze sichergestellt und etwaige Missstände sofort behoben.“

VERLAUF DER UNFALLHÄUFIGKEITSRATE UND ZIELWERT IN DEN LETZTEN FÜNF JAHREN



Die Grafik zeigt den gleitenden Durchschnitt der Unfallhäufigkeitsrate in den letzten fünf Jahren, sowie den angestrebten Zielwert. Die Unfallhäufigkeitsrate beziffert die Anzahl Unfälle, die einen Verlust von mindestens einem Arbeitstag haben. Im Zeitraum von Anfang 2016 bis Ende 2020 konnte MANN+HUMMEL die Unfallhäufigkeitsrate von 4,3 auf 3,1 Unfälle pro Million Arbeitsstunden senken. Das entspricht einer Reduktion von 28 Prozent.

EINHEITLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Wir berücksichtigen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in allen relevanten Geschäftsprozessen. Innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe plant und überwacht der Bereich „Operations“ Produktionsabläufe und Liegenschaften. Zu diesen zählen u. a. Anlagenplanung, Produktionsplanung, Facility Management, Instandhaltung und Produktion. Hierbei werden Arbeitsbedingungen bewertet und die richtigen Rahmenbedingungen für Arbeitssicherheit und Gesundheit geschaffen.

Geschult und unterstützt werden die Verantwortlichen durch Experten für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment/HSE) an den jeweiligen Standorten. So schaffen wir die Grundlagen für gesundes und sicheres Arbeiten.

Die 2016 erarbeiteten HSE Big Rules werden an allen Standorten gelebt und sind Bestandteil von Teambesprechungen und -aktionen. Sie stärken das Bewusstsein dafür, welche Verantwortung auch jeder Einzelne für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit trägt. Sie sind weltweit für alle Mitarbeiter verbindlich.

HSE BIG RULES

BETRIEBSMITTEL

Wir sind im Umgang mit Betriebsmitteln und Gefahrstoffen unterwiesen worden.

UMWELT

Wir schützen die Umwelt, indem wir Energieverbrauch und Abfall vermeiden oder reduzieren.

SICHERHEITSEINRICHTUNGEN

Wir umgehen niemals Schutz- und Sicherheitseinrichtungen oder schalten diese aus.

SCHUTZ

Wir tragen immer die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA).

KONZENTRATION

Wir konzentrieren uns stets auf die Arbeit, die wir ausführen.

ACHTUNG

Wir ergreifen bei jedem Risiko und jedem Unfall unverzüglich Maßnahmen und informieren unsere Führungskraft.

KONTINUIERLICHE ÜBERWACHUNG

Der Zentralbereich „Quality & HSE“ steuert und koordiniert das Thema Arbeitssicherheit auf globalem Level. Er betrachtet monatlich Daten zur Unfallrate und Unfallschwere auf Standort-, regionaler und internationaler Ebene. Mit einem HSE-Verbesserungsprogramm und der dazugehörigen globalen Datenbank macht MANN+HUMMEL Vorhaben einzelner Werke zur Verbesserung des Arbeitsschutz für andere Standorte transparent. So fördern wir gruppenweit vergleichbare Initiativen. MANN+HUMMEL nutzt an allen Standorten einheitliche Methoden für die Sicherheit der Mitarbeiter, insbesondere für HSE Governance, HSE Risikoanalysen und HSE Fehler-Ursachen-Analyse.

GLOBALES MANAGEMENTSYSTEM FÜR ARBEITSSCHUTZ

2019 haben wir im Bereich Transportation damit begonnen, unser globales Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 auszurichten. Dieses soll Gefahren am Arbeitsplatz systematisch und präventiv erkennen und Risiken kontinuierlich minimieren. So können gesundheitliche Belastungen und Arbeitsunfälle weitgehend vermieden werden.

Hier nutzen wir die Vorteile des gemeinsamen integrierten Managementsystems: Dabei wurden bestehende globale Geschäftsprozesse erweitert und HSE-Prozesse, soweit sinnvoll, gruppenweit standardisiert.

Im Jahr 2020 wurden dann die ersten 17 Transportation Produktionsstandorte nach ISO 45001 erstzertifiziert. Diese Zertifizierungen fanden in Deutschland an den Standorten Bad Harzburg, Marklkofen, Ludwigsburg, Sonneberg und Speyer, in Spanien am Standort Zaragoza, im Vereinigten Königreich am Standort Wolverhampton, in Tschechien an den Standorten Uhersky Brod und Okriski, in Bosnien am Standort Tesani, in China an den Standorten Changchun, Jiading und Jinan, in Südkorea am Standort Munmak, in Indien an den Standorten Tumkur und Bawal und in den Vereinigten Staaten am Standort Dunlap statt. An den genannten Standorten sind 46 Prozent aller Mitarbeiter der MANN+HUMMEL Gruppe beschäftigt.

2021 erfolgt die Zertifizierung vier weiterer Transportation-Produktionsstandorte. So arbeiten dann insgesamt 56 Prozent aller Mitarbeiter unter einem zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystem.

Werden über mehrere Standorte hinweg Muster für Gefahrensituationen erkannt, fließen diese in die Weiterentwicklung unserer HSE-Risikobewertung ein. Da wir verstärkt Gefahrensituationen bereits in der Planungsphase erkennen und somit präventiv handeln wollen, haben wir 2020 dazu das Programm „Risk Assessment PLUS“ gestartet, um das Werkzeug „Gefährdungsbeurteilung“ zu stärken.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

	2020[1]	2019[2]	
Unfallhäufigkeitsrate	3,1	2,7	**Anzahl pro Mio. Arbeitsstunden**
Rate der Unfallschwere	89,3	81,4	**Tage pro Mio. Arbeitsstunden**
Abwesenheitsrate	4,9	4,5	**%**

[1] Die Aufstellung deckt MANN+HUMMEL Transportation incl. WIX/Filtron ab, ohne LS&E. Für 2020 wurde damit ein Umsatzanteil von knapp 93 % abgedeckt.

[2] Ohne die Akquisitionen WIX/Filtron und ohne LS&E.

Die Unfallhäufigkeitsrate zählt Unfälle, die einen Verlust von mindestens einem Arbeitstag haben. Die Rate der Unfallschwere nennt die Gesamtzahl an verlorenen Arbeitstagen. Die Abwesenheitsrate beinhaltet Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Unfällen, Heilung und Therapie. 2020 gab es keine Todesfälle.

DER EINSATZ ZEIGT WIRKUNG

Die Zahlen zeigen: Das Engagement der MANN+HUMMEL Gruppe für Arbeitsschutz und -sicherheit hat Erfolg. An unseren Standorten Bawal, Changchun, Dillon, Fayetteville, Gostyn Longkou, Okrisky und Queretaro wurden jeweils eine Million Arbeitsstunden geleistet, ohne dass es zu Ausfällen durch Unfälle kam. Am indischen Standort Tumkur und an dem US-Standort Portage gab es sogar zwei Millionen Arbeitsstunden ohne unfallbedingte Ausfälle. Zwei amerikanische Standorte in Allen und Dunlap brachten es sogar auf drei Millionen Arbeitsstunden ohne meldepflichtige Unfälle.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

MANN+HUMMEL fördert Prozesse, die den Mitarbeitern ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit ermöglichen und zur Stärkung und Aufrechterhaltung der Gesundheit befähigen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist im Zentralbereich „Human Resources“ angesiedelt. Ab dem Jahr 2021 wird MANN+HUMMEL dieses Thema mit eigenen Ressourcen weiter vorantreiben.

BESCHÄFTIGUNG UND KOMMUNIKATION

Im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber hervortun. In unserer Managementpolitik heißt es: „Wir verpflichten uns zu der Verantwortung für unsere Mitarbeiter und bieten ihnen ein erstklassiges Arbeitsumfeld.“ Wir sind überzeugt, dass jeder Mitarbeiter Talente hat und dass eine partnerschaftliche Unternehmenskultur den Bedürfnissen der Mitarbeiter entspricht.

In unserem Code of Conduct beschreiben wir unser Bestreben, allen Mitarbeitern anspruchsvolle, sinnvolle und befriedigende Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten. Zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur gehört für MANN+HUMMEL nämlich auch, dass unterneh-

merische Entscheidungen, strategische Vorhaben und strukturelle Veränderungen gut kommuniziert werden. Darum informieren wir unsere Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt über Neuerungen und binden Arbeitnehmervertretungen frühzeitig und entsprechend der jeweiligen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben in Veränderungsprozesse ein. In Deutschland unterstützt MANN+HUMMEL einmal im Jahr die Durchführung einer Betriebsrätevollversammlung, die unter anderem einen Bericht der Geschäftsführung beinhaltet.

ARBEITGEBERMARKE VERMITTELT WERTSCHÄTZUNG

MANN+HUMMEL legt großen Wert auf seine Arbeitgebermarke. Es ist uns wichtig, dass die Mitarbeiter sich durch unser Arbeitgeberversprechen anerkannt und wertgeschätzt fühlen. Die Kernaussagen vermitteln Mitarbeitern und Bewerbern, dass der Rückhalt unserer Kollegen die Basis unseres Erfolgs ist. Bei MANN+HUMMEL kann sich jeder hervortun, Verantwortung übernehmen und über sich hinauswachsen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie über den Tellerrand hinausschauen, die Augen offenhalten, Probleme verstehen und Lösungen anbieten. Unser Arbeitgeberwertversprechen ist darum auch Teil unseres Einstellungsprozesses. Hauptverantwortlich dafür ist der Bereich „Human Resources“. Letztlich tragen aber alle Mitarbeiter, Manager und Führungskräfte ihren Teil zu unserer Unternehmenskultur bei.

DIGITALER DIALOG

Die Managementpolitik von MANN+HUMMEL unterstützt Dialog und Verständigung mit externen Interessensgruppen sowie innerhalb der Organisation. Ein entsprechendes Kommunikationsangebot bietet die Mitarbeiter-App „M+H Connect“, die zunehmend genutzt wird. Als besonders hilfreich erwies sich die weltweit und auch auf privaten Geräten nutzbare App während der Corona-Pandemie. Hier waren wir gezwungen, unser Kommunikationsverhalten von heute auf morgen zu ändern, um auch Mitarbeiter zu erreichen, die nicht mehr in die Betriebsstätten kommen konnten.

Um die Herausforderungen der Pandemie zu meistern, etablierte MANN+HUMMEL zudem einen globalen Steuerkreis sowie lokale Gremien zum Thema COVID-19. Nicht zuletzt diesen Kommissionen ist es zu verdanken, dass alle notwendigen Maßnahmen in den Werken zeitnah und einheitlich umgesetzt wurden. So konnten wir in kürzester Zeit und dank der Unterstützung der IT allen Mitarbeitern, die nicht zwingend im Betrieb sein mussten, Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten.

ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

MANN+HUMMEL erkennt in seiner Sozialcharta ausdrücklich das Recht aller Beschäftigten an, kollektive Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen (GRI 102-41). Die Geschäftsführung und die Standortleiter arbeiten mit den Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Auch bei strittigen Themen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

Für die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern tragen unsere Führungskräfte eine besondere Verantwortung. Sie sind aufgefordert, unsere Werte bewusst zu leben und diese auch bei ihren Mitarbeitern zu fördern. So haben sie die Aufgabe, ihre Mitarbeiter umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Themen zu informieren. Unterstützung erhalten sie hierbei durch die zentrale Unternehmenskommunikation.

ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN

Für die Gestaltung von vielversprechenden Arbeitsbedingungen sind zum einen die Personalverantwortlichen und Werkleitungen an den Standorten zuständig. Zum anderen nimmt der Zentralbereich „Human Resources“ eine steuernde Funktion für die gesamte MANN+HUMMEL Gruppe ein.

Wir stellen Mitarbeitern aus den Verwaltungsbereichen Arbeitsmittel zur Verfügung, die ein flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten erleichtern. Als international agierender Konzern geben wir unseren Mitarbeitern die Chance, in grenzübergreifenden Teams zu arbeiten. Auch die Attraktivität eines jeden Standortes im Hinblick auf Infrastruktur und Mitarbeiterversorgung liegt in unserem Fokus. Angebote der betrieblichen Altersvorsorge sowie Krankenzusatzversicherungen sind Bestandteil unseres Mitarbeiterangebots an einzelnen Standorten.

ZUSAMMENSETZUNG DER BELEGSCHAFT

Anzahl der Personen (Stand 31.12.2020)	**Männlich**	**Weiblich**	**Gesamt**
Belegschaft nach Arbeitsvertrag	**13.352**	**9.188**	**22.540**
Unbefristet	12.142	8.230	22.372
Temporär[1]	1.210	958	2.168
Belegschaft nach Pensum	**13.352**	**9.188**	**22.540**
Vollzeit	13.107	7.889	20.996
Teilzeit	245	1.299	1.544

[1] Ohne 270 Lernende, 28 Praktikanten und 1967 Leih-/Vertragsarbeiter

KRÄFTE BINDEN

Standorte in besonders dynamischen Wirtschaftsregionen müssen sich mit hoher Fluktuation und starker Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt auseinandersetzen. Hierzu gehören Queretaro in Mexiko, Shanghai in China sowie Okrisky und Uhersky Brod in Tschechien. Verschärft durch die Corona-Krise sehen wir auch eine höhere Dynamik in den USA. Diesen Herausforderungen begegnen wir unter anderem durch Empfehlungsprogramme bei unseren Mitarbeitern und ansprechende Benefits.

Wir setzen auf erstklassige Entlohnung, möglichst flexibles Arbeiten und ein positives Umfeld an allen Standorten. In unserem größten Produktionswerk in Marklkofen bieten wir unseren aktuell etwa 3.000 Beschäftigten über 100 verschiedene Teilzeitmodelle, die an ihren individuellen Bedürfnissen ausgerichtet sind. Um zu überprüfen, wie erfolgreich unser Personalmanagement handelt, messen wir die Fluktuationsraten durchgängig.

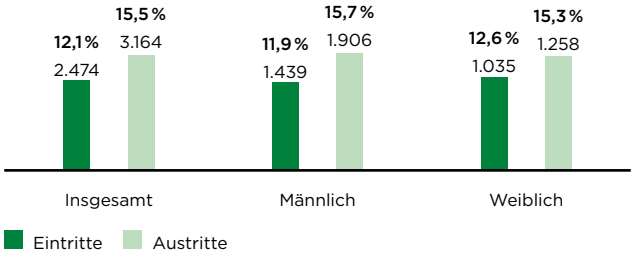
WIRTSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Die MANN+HUMMEL Gruppe trägt Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens mit weltweit mehr als 21.000 Mitarbeitern. Das erfordert, kontinuierlich die Produktionsstandorte hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu überprüfen. Vor diesem Hintergrund musste MANN+HUMMEL im letzten Jahr leider bekanntgeben, dass die Produktion von Automobilausrüstungen am Standort Ludwigsburg nicht fortgeführt werden kann. Die Produktion am Standort läuft zum Jahresende 2022 aus. Ludwigsburg bleibt als Firmensitz mit der Forschungs- und Entwicklungszentrale weiterhin bestehen. Ebenfalls wird weiterhin in das Technologiezentrum investiert.

MANN+HUMMEL hat auch in 2020 die schwierige Entscheidung getroffen, die Werke in Dillon, USA, Chongqing und Liuzhou, China, und Wolverhampton, Großbritannien, zu schließen. Diese Schließungen reflektieren nicht die großartigen Teams, die dort gearbeitet haben, sondern sind vielmehr ein Ergebnis des Gesamtplans der MANN+HUMMEL Gruppe zur Optimierung der Produktionskapazitäten.

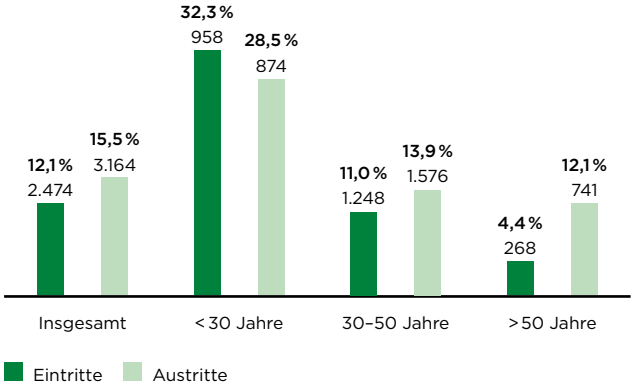
FLUKTUATION NACH GESCHLECHT

Angaben in %[1] und absolut



FLUKTUATION NACH ALTERSGRUPPE

Angaben in %[1] und absolut



[1] Der Prozentsatz weist die Eintritts-/Austrittsrate im jeweiligen Mitarbeitersegment aus. Die Zahlen über den Balken bezeichnen Ein-/Austritte in Personen. Nur Festangestellte, ohne Rentenaustritte.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Nur mit qualifizierten Mitarbeitern kann MANN+HUMMEL Marktführer im Bereich Filtration sein. Dabei stellt die Berufsausbildung eines Mitarbeiters nur die Grundlage seiner Qualifikation dar. Das Berufsleben bietet wechselnde Herausforderungen und damit Gelegenheit und Notwendigkeit zur Weiterentwicklung. Darum unterstützt MANN+HUMMEL seine Mitarbeiter in ihrem lebenslangen Lernprozess. Die Verantwortung für Weiterentwicklung liegt sowohl beim Mitarbeiter als auch bei seinen Führungskräften. Eine federführende Rolle spielt zudem „Human Resources". Der Zentralbereich gestaltet Konzepte in den Bereichen Talentmanagement, Weiterbildung sowie Karriereplanung und begleitet deren Umsetzung.

WEITERBILDUNG UND ZIELVEREINBARUNG

Die systematische Entwicklung unserer Mitarbeiter steht in unserem Fokus. Eine fachliche, betrieblich notwendige Weiterbildung gehört ebenso dazu wie jährliche Zielvereinbarungen und Feedback. Funktionsbezogene Fortbildungen und Akademien bieten unseren Mitarbeitern die Chancen, sich in verschiedenen Arbeitsbereichen zu qualifizieren und ihre fachliche Expertise auszubauen. So bringen wir die Entwicklung der Mitarbeiter noch besser mit der Geschäftsstrategie in Einklang. Ziel ist, unsere Wettbewerbsfähigkeit durch qualifizierte Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu steigern.

Als Ressource für die Aus- und Weiterbildung nutzen wir aktuell die interne MS SharePoint-Seite für unsere abteilungsspezifischen Akademien. Dort sind Inhalte und Abläufe entsprechend strukturiert. Unsere weltweite „Training & Awareness Procedure" regelt unter anderem die Awareness-Trainings und Trainings im Rahmen der Arbeitssicherheit. Diese sind für alle Mitarbeiter verpflichtend und jährlich zu wiederholen.

Alle Trainings unterliegen der Beurteilung durch den Mitarbeiter und die jeweilige Führungskraft. Dabei stehen vor allem Effizienz und Effektivität auf dem Prüfstand. Zusätzlich beurteilt Human Resources regelmäßig den Erfolg einzelner Programme und nimmt, falls nötig, Änderungen vor.

WEITERENTWICKLUNG DER AKADEMIEN

MANN+HUMMEL konzentrierte sich im vergangenen Jahr auf die Weiterentwicklung der internen, abteilungsspezifischen Akademien. Im Rahmen der Projektmanagementakademie ist eine Standardisierung gelungen. Dort gibt es nun einheitliche Dokumente, Richtlinien und ein globales Schulungskonzept. Auch extern konnte MANN+HUMMEL mit seinem Trainingskonzept überzeugen und wurde mit dem „Best Supplier 2020 – Training & Webinars Award" von der International Trading Group (ITG) ausgezeichnet.

ANGEBOTE FÜR MITARBEITER WELTWEIT

Im Jahr 2020 stellte das Unternehmen die Weichen für ein globales „Learning Curriculum". Dieses soll 2021 und 2022 etabliert werden. Auf Grundlage einer weltweiten Lernbedarfsanalyse wird MANN+HUMMEL spezifische Trainings entwickeln. Eine erste Analyse fand bereits 2018 statt. Sie wird nun wiederholt, um aktuelle Anforderungen aufzunehmen und in passenden Trainingsmodulen zu adressieren.

Ergänzend führt MANN+HUMMEL ein weltweites Learning Management System ein. Dieses IT-Tool bietet den Mitarbeitern ein global einheitliches Trainingsportal mit standardisierten Trainingsprozessen, Evaluierungen und Zertifikaten. Bis zum Start dieses eigenen Lernportals werden wir die globale Lernplattform „LinkedIN Learning" für unsere Mitarbeiter weltweit ausrollen und für eine mögliche Weiterführung evaluieren.

Zudem haben wir 2020 mit dem Startup „Edyoucated" einen Piloten im Bereich „Trainings for Data Analytics" vorbereitet. 2021 werden wir das Projekt durchführen und evaluieren. Der Fokus liegt auf individuellen Lernmöglichkeiten, basierend auf dem Vorwissen des Lernenden. Auch das Thema Führungskräfteentwicklung werden wir neu angehen, um aktuellen Herausforderungen noch besser begegnen zu können.

HOHE ANSPRÜCHE BEI DER MITARBEITER-ENTWICKLUNG UND -BINDUNG

100 Prozent der Angestellten von MANN+HUMMEL erhalten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung. Ein weiterer Fokus liegt auf der Mitarbeiterbindung unter den Spitzenkräften. Die „Top-Talent–

Retention-Rate“ ist bei 95 Prozent definiert. Die Zielvorgabe des Unternehmens sieht 100 Prozent erstellte Entwicklungspläne für diese Gruppe vor. Unsere Führungskräfte sind angehalten, mit den Mitarbeitern über ihre Zukunftspläne zu sprechen und Entwicklungspläne mit vorgeschlagenen Karriereschritten zu entwickeln. Das Personalwesen trägt hierbei die Verantwortung für die Gestaltung und Begleitung des Gesamtprozesses.

Die Plattform „About Me“ bietet Mitarbeitern, Führungskräften und Personalverantwortlichen eine gemeinsame Grundlage für Gespräche über Karrierewünsche. Darüber hinaus praktizieren wir ein systematisches Nachfolgemanagement. Dieses hilft, Nachfolgerisiken frühzeitig zu erkennen und Karriereschritte für Mitarbeiter einzuleiten, die in Zukunft bestimmte Positionen ausfüllen sollen.

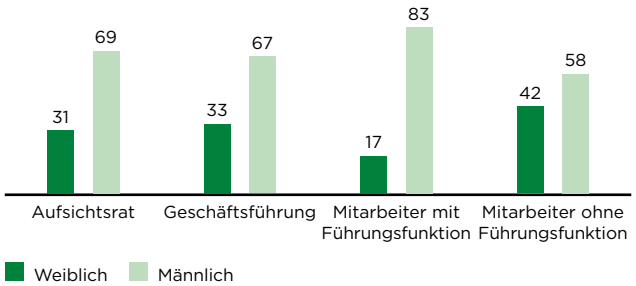
FÜHRUNGSKRÄFTE COACHEN MITARBEITER

Unser Code of Conduct beschreibt die Rolle der Führungskräfte im Zusammenspiel mit ihren Mitarbeitern: Sie sollen die Identifikation mit dem Unternehmen stärken sowie in der Zusammenarbeit und im Team einen vertrauensvollen und offenen Umgang entwickeln. Außerdem ist es ihre Aufgabe, Mitarbeiter regelmäßig fair zu beurteilen sowie sie individuell als Coach zu fordern und zu fördern.

VIELFALT UND GLEICHBEHANDLUNG

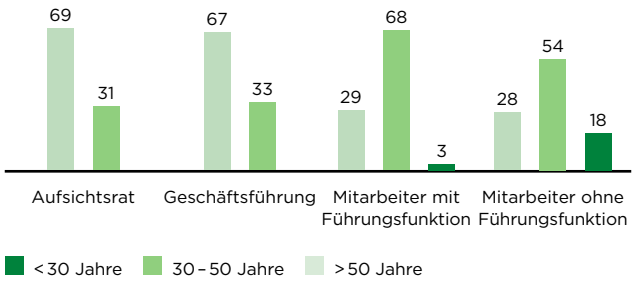
VIELFALT NACH GESCHLECHTERN

Angaben in %



VIELFALT NACH ALTERSGRUPPEN

Angaben in %



MANN+HUMMEL trägt Verantwortung dafür, dass alle Mitarbeiter gleich und fair behandelt werden. Auch bei Stakeholdern achtet das Unternehmen auf Gleichbehandlung. Wer im Unternehmen andere diskriminiert, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. 2020 kam es in der gesamten Unternehmensgruppe zu keinerlei registrierten Fällen von Diskriminierung. Der Code of Conduct stellt klar: „Die Vielfalt der Menschen sowie eine wertschätzende Grundhaltung und Umgangsweise sind die Grundlage des Erfolgs von MANN+HUMMEL.“

GLEICHBEHANDLUNG UND GERECHTE CHANCEN

Wir akzeptieren und respektieren die persönlichen und individuellen Unterschiede aller Mitarbeiter. Die MANN+HUMMEL Gruppe gewährleistet Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion und Staatsangehörigkeit. Das gilt genauso für die sexuelle Orientierung und politische Einstellung, soweit letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. So steht es in unserer Sozialcharta, die in unserem Code of Conduct inkludiert ist.

Beschäftigte werden wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder betrieblichen Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. Ausgesucht und befördert werden Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen. MANN+HUMMEL beachtet in jedem Fall die gesetzlich garantierten Mindestentgelte, die Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche und orientiert sich am jeweiligen Arbeitsmarkt.

DIVERSITÄT BRINGT VORTEILE

MANN+HUMMEL fördert diverse Teams. Die vielfältigen Hintergründe und Erfahrungen der Kollegen helfen uns,

neue Märkte besser zu verstehen. Die Führungskräfte und das Personalwesen sind dafür verantwortlich, Fähigkeiten und Fachkompetenzen von Mitarbeitern einer diversen Belegschaft richtig einzusetzen, sodass kreative Lösungen entstehen und die Produktivität steigt. Künftig wollen wir für Diversität eigene Leistungskennzahlen (KPIs) erheben und stehen vor der Herausforderung, ein entsprechendes System zu planen.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Wir wollen 25 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen und haben Konzepte für Bereiche entwickelt, in denen dieses Ziel in den nächsten 2–5 Jahren nicht erreicht wird:

1. Werden in einem Bereich generell wenig Frauen beschäftigt, kann durch die Fokussierung auf Frauen im Recruitingprozess nachgeholfen werden.
2. Fehlen in einem Bereich Frauen die notwendigen Qualifikationen für Führungsaufgaben, können gezielte Schulungsangebote für Chancengerechtigkeit sorgen.
3. Sind in einem Bereich ausreichend gut qualifizierte Frauen vorhanden, finden sich aber dennoch kaum Frauen in Führungspositionen, müssen die Rahmenbedingungen untersucht und angepasst werden.

JEDER TRÄGT VERANTWORTUNG

Jeder Mitarbeiter hat das Recht und die Pflicht, seinen Vorgesetzten oder die Arbeitnehmervertretung auf Verstöße gegen Gesetze oder die Sozialcharta aufmerksam zu machen. Er kann sich auch an externe Ombudspersonen wenden oder die Whistleblower-Plattform „SpeakUp“ nutzen. Wer Verstöße meldet, hat deswegen keine Nachteile zu erwarten. Hinweise auf mögliche Diskriminierung im Unternehmen nehmen wir sehr ernst und klären die Hintergründe umfassend auf. Dazu gehört unter Umständen auch, arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen, um die Einhaltung von Anti-Diskriminierungsregeln sicherzustellen. Diskriminierungsfälle zu überprüfen, fällt in den Verantwortungsbereich des Corporate Compliance Officers. Siehe auch Kapitel „Unsere Governance“ Seite 34.

TRAININGS ZUR SOZIALCHARTA

MANN+HUMMEL verbreitet die Inhalte der Sozialcharta in Absprache mit den Arbeitnehmervertretungen vor Ort und im Rahmen der Gesamtkommunikationsstrategie der Gruppe. Die Sozialcharta wird selbstverständlich in den Landessprachen unserer Standorte kommuniziert. Sie wird unter anderem durch Online-Trainings verbreitet. Auch im Jahr 2020 haben wir unsere Plattform „Metacompliance“ genutzt, um unsere Code of Conduct-Trainings in den vorgegebenen Zyklen durchzuführen.

LOKALE VERANTWORTUNG UND ENGAGEMENT

Engagement für die lokale Gemeinschaft hat bei MANN+HUMMEL Tradition. Bereits die Unternehmensgründer haben sich in den 1950er und 1960er Jahren durch Wohnbauprogramme für ihre Mitarbeiter und die Gründung einer Betriebskrankenkasse engagiert. Auch heute noch leistet MANN+HUMMEL an seinen Standorten einen Beitrag für die lokalen Gemeinschaften. Wir pflegen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen und unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrem ehrenamtlichen Engagement. Insgesamt wurden 2020 standortübergreifend über 250.000 EUR gespendet.

DIE MANN+HUMMEL STIFTUNG

Die MANN+HUMMEL Stiftung wurde 1991 anlässlich des 50-jährigen Firmenjubiläums der MANN+HUMMEL GmbH gegründet und mit einem Vermögen von damals 500.000 DM ausgestattet. Anlässlich seines 75-jährigen Firmenjubiläums im Jahr 2016 hat MANN+HUMMEL das Stiftungskapital auf 750.000 Euro erhöht. Zweck der Stiftung ist die Förderung der Jugendhilfe, insbesondere die Förderung von Jugendbegegnungen zwischen verschiedenen Ländern.

AKTIV GEGEN DIE PANDEMIE

2020 standen unser gesellschaftliches Engagement sowie unsere lokalen Projekte hauptsächlich im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Dank unseres umfangreichen Filtrations-Know-hows waren wir in der Lage, insbesondere im Bereich „saubere Luft“ zu helfen. Wir sind stolz darauf, dass wir schnell und unbürokratisch Filterprodukte, vor allem HEPA-Filter, zum Schutz Gefährdeter bereitstellen konnten.

Des Weiteren haben wir unsere Produktions- und Produktmöglichkeiten genutzt, um einen Beitrag zur Eindämmung des Corona-Virus zu leisten: Mund-Nasen-Masken und mobile und stationäre OurAir-Luftreinigungssysteme. Mithilfe von 3-D-Druckern haben wir außerdem spezielle Gesichtsschutzschilde für Personengruppen produziert, die beruflich engen Kontakt mit vulnerablen Gruppen haben. Zur Unterstützung des Katastrophenschutzes und der Feuerwehren im Landkreis Landshut und im Landkreis Dingolfing-Landau haben wir diese Schutzschilde auch gespendet.

LUFTREINIGUNGSSYSTEME FÜR KLINIKEN

Um medizinisches Personal bei der Behandlung von COVID-19-Patienten zu schützen, entwickelte und produzierte MANN+HUMMEL in Zusammenarbeit mit Ford motorbetriebene Atemschutzmasken. Wir entwickelten und verkauften die HEPA-Filterelemente, während Ford die Atemschutzmasken produzierte, die an medizinische Einrichtungen in den USA geliefert wurden.

MANN+HUMMEL Brasilien unterstützte den Kampf gegen das Corona-Virus im Augusto de Oliveira Camargo Spital an seinem Standort Indaiatuba. Dort stellten wir der Klinik OurAir-Luftreiniger sowie Isolierblasen kostenlos zur Verfügung, um die Gefahr der Ansteckung mit COVID-19 zu verringern und die Genesung der Patienten zu unterstützen

LUFTREINIGER UND MASKEN ALS SPENDE

Aufgrund der COVID-19 Pandemie war es 2020 schwierig, vor Ort karitativ tätig zu werden. Dennoch gaben MANN+HUMMEL und seine Mitarbeiter ihr Möglichstes, um weiterhin eine Vielzahl sozialer Projekte auf der ganzen Welt zu unterstützen. So spendete MANN+HUMMEL dem Stuttgarter Kinder- und Jugendhospiz zwei OurAir TK 850 Luftreiniger und den Stuttgarter Tafeln, die Menschen in Not mit Lebensmitteln versorgen, Gesichtsmasken. Des Weiteren versorgte MANN+HUMMEL das spanische Krankenhaus Royo Villanova de Zaragoza ebenfalls mit Schutzmasken.

VIELFÄLTIGES SOZIALES ENGAGEMENT

MANN+HUMMEL unterhält an vielen Standorten Partnerschaften mit gemeinnützigen oder öffentlichen Einrichtungen. In Brasilien wurde uns bereits zum zwölften Mal in Folge das Zertifikat „Kinderfreundliches Unternehmen“ vom städtischen Rat für Kinder und Jugendliche (CMDCA) verliehen. Hier geben wir durch unsere jährlichen Spenden Hunderten von Kindern und Jugendlichen Hoffnung und bieten ihnen neue Chancen. Darüber hinaus wurde MANN+HUMMEL Brasilien von der Fundação Educar der Paschoal Gruppe für die mehr als zehnjährige Partnerschaft im Projekt „Lies mit mir!“ ausgezeichnet. Im Rahmen dieser Initiative spendete MANN+HUMMEL bereits mehr als 40 Millionen Bücher an öffentliche Schulen, Bibliotheken und Organisationen mit Bildungsprojekten.

In Raleigh, North Carolina, nahmen unsere Mitarbeiter an einer Baumaßnahme mit „Habitat for Humanity“ teil. Diese Initiative schafft mit der Unterstützung von Freiwilligen Wohnraum für Menschen, die sich sonst keine Unterkunft leisten könnten.

Auch in Deutschland waren wir aktiv: So sammelten und spendeten unsere Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit der Caritas, dem Christlichen Jugenddorf und den Johannitern auch 2020 wieder Geschenke und nützliche Gegenstände für Kinder und Familien in Not.

SPENDEN FÜR SAUBERES WASSER

In Indien konnte durch Spenden sogar eine Sportarena gebaut werden. Die Sportanlage steht den etwa 300 Kindern einer Schule zur Verfügung, die bisher keine Sport-Infrastruktur hatte. Des Weiteren konnten drei Trinkwasseranlagen finanziert werden. Eine der Anlagen wurde beim Siddaganga Mutt erstellt, einem Hindutempel mit angeschlossener Schule. Hier haben nun 1.500 Schüler Zugang zu sauberem Trinkwasser in der Nähe. Zwei weitere Anlagen wurden in Dörfern errichtet, wo nun insgesamt knapp 1.000 Personen Zugang zu sauberem Wasser haben, ohne dass sie kilometerlange Märsche zurücklegen müssen.

MITGLIEDSCHAFTEN UND EXTERNE INITIATIVEN

2020 war die MANN+HUMMEL Gruppe über ihre Gesellschaften oder Vertreter in folgenden Wirtschafts-, Forschungs- und Fachverbänden vertreten:

- American Filtration & Separation Society
- Cluster Elektromobilität Süd-West

- DECHEMA e. V./VDI-GVC
- Deutsche Kautschuk-Gesellschaft e. V.
- Filtech Exhibitions Germany GmbH & Co. KG/Filtech
- IUTA Förderverein des Instituts für Energie- und Umwelttechnik e. V.
- Förderverein Zentrum für Brennstoffzellen ZBT
- Forschungs-Gesellschaft Verfahrenstechnik e. V.
- Forschungsvereinigung Verbrennungskraftmaschinen e. V.
- Fraunhofer IPA Stuttgart, Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering Universität Stuttgart
- IHK für Oberfranken Bayreuth
- Industrial Consortium SimTech e. V.
- Institut für Energie- und Umwelttechnik e. V.
- International Standardisation Organisation (ISO)
- Förderverein Neue Materialien Bayreuth
- PLM-Benutzergruppe e. V.
- Sächsisches Textilforschungsinstitut e. V.
- Verband der Automobilindustrie e. V. (VDA)
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.
- European Battery Alliance
- European Clean Hydrogen Alliance
- Hydrogen Council
- Society of Automotive Engineers (SAE)
- Cluster Brennstoffzelle Baden-Württemberg
- KIT Filterkonsortium
- Common Purpose Deutschland
- Stiftung Familienunternehmen

UNSERE GOVERNANCE

MANN+HUMMEL übernimmt heute Verantwortung für morgen. Unsere Vision heißt „Leadership in Filtration" und unsere Mission ist es, das Nützliche vom Schädlichen zu trennen. Dies ist die Grundlage all unserer Aktivitäten. Wir entwickeln Filtrationsprodukte und -lösungen, die zu sauberer Mobilität, sauberer Luft und sauberem Wasser für alle Menschen beitragen. Durch unsere Vorbereitung und Leistung machen wir unser Unternehmen zukunftssicher.

Ebenso hohe Ambitionen gelten für die Unternehmensführung: Wir setzen uns ein für Gesellschaft und Umwelt, fördern die Potenziale unserer Mitarbeiter und bieten ihnen ein faires Arbeitsumfeld. Von allen Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich wie MANN+HUMMEL an alle Gesetze halten sowie ethisch und nachhaltig handeln. Der Code of Conduct unseres Unternehmens bildet unsere Werte ab und ist Grundlage für unser Handeln und unseren Geschäftserfolg.

ANTI-KORRUPTION UND FAIRER WETTBEWERB

MANN+HUMMEL bekennt sich in seinem Code of Conduct ausdrücklich zu den geltenden Gesetzen und zu allgemeinen sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen. Sie bilden die Basis aller unternehmerischen Entscheidungen. Der Code of Conduct beinhaltet klare Regelungen, um einen fairen Wettbewerb zu sichern und Bestechung zu verhindern. Die Wahrung und Einhaltung von lokalen Gesetzen ist Teil des Gesamtrisikomanagements von MANN+HUMMEL. Gesetzesverstöße im eigenen Unternehmen können rechtliche und finanzielle Strafen, Reputationsschäden sowie wirtschaftliche Einbußen nach sich ziehen. Die umfassende Compliance-Struktur von MANN+HUMMEL stellt sicher, dass Wettbewerbsfähigkeit sowie Integrität der gesamten Gruppe gewahrt werden. Dazu setzen wir auf ein strukturiertes Compliance Management System.

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Die Basis unseres Compliance Management Systems bildet sich aus einer fest etablierten Compliance-Kultur. Diese findet im Code of Conduct und in unseren Werten ihren Ausdruck. Es ist unser erklärtes und vom Management in jeder Hinsicht unterstütztes Ziel, die Unternehmenswerte zu leben und unsere Geschäfte im Einklang mit allen gesetzlichen Anforderungen zu führen. Dabei setzen wir auf eine starke weltweite Compliance-Organisation, die die Mitarbeiter bei der Umsetzung dieser Ziele unterstützt. Grundlage dieser Programme sind Risikoanalysen. MANN+HUMMEL überprüft regelmäßig die Wirksamkeit dieses Systems bei neu hinzugekommenen Gesellschaften (siehe Grafik auf Seite 35).

CODE OF CONDUCT

Der MANN+HUMMEL Code of Conduct umfasst die fundamentalen Verhaltensrichtlinien für die gesamte Unternehmensgruppe und ist unser Hauptinstrument zur Umsetzung von Zielen im Bereich Compliance. Er umfasst Vorgaben zu wesentlichem Verhalten, dem Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten und der Vermeidung von Interessenskonflikten.

Ganz grundsätzlich heißt es in unserem Code of Conduct: „Verstöße gegen Gesetze, Verträge oder gegen den Code of Conduct werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge haben."

Konkreter gehen wir hierbei auf mögliche Kartellverstöße ein: „Wettbewerb regt zu Höchstleistungen an. Eine stabile geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es aber nur bei fairem Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben."

KLARE VERANTWORTLICHKEITEN

Jede Einheit der MANN+HUMMEL Gruppe trägt Verantwortung dafür, dass sich unsere Geschäftsaktivitäten im Rahmen der geltenden Gesetze bewegen. Unser Compliance Management System betreut der Corporate Compliance Officer. Dieser wird von regionalen Compliance Officern in den verschiedenen Teilen der Welt unterstützt. Durch die detaillierten praktischen Anleitungen für das korrekte Verhalten gegenüber Geschäftspartnern sind unsere Mitarbeiter in der Lage, selbst die richtigen Entscheidungen zu treffen.

VIELFÄLTIGE SCHULUNGEN

Zum Thema Compliance bieten wir E-Learning-Formate und Präsenz-Schulungen in verschiedenen Sprachen an, um unsere

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Mitarbeiter bestmöglich zu erreichen und für die Wichtigkeit des Themas zu sensibilisieren. In diesen Schulungen stellen wir klar, dass jeder Mitarbeiter verpflichtet ist, die nationalen und internationalen Regeln des fairen Wettbewerbs sowie des Kartellrechts zu achten und konsequent einzuhalten. Wir vermitteln der Belegschaft, zurückhaltend und umsichtig auf Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen zu reagieren. Ihrerseits sollen die Mitarbeiter Geschäftspartnern nichts anbieten, was als Beeinflussung ihrer geschäftlichen Entscheidungen angesehen werden könnte.

Bestimmte Mitarbeitergruppen, wie zum Beispiel der Vertrieb, der Einkauf und alle Führungskräfte, sind aufgrund ihrer Aufgabenbereiche stärker gefordert, mit Compliance-Themen verantwortlich umzugehen. Deshalb bilden wir unsere Mitarbeiter gezielt in den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht fort. 2020 hat MANN+HUMMEL mit einer vertieften Kartellrechtsschulung für den Einkauf und Vertrieb in Süd- und Nordamerika begonnen. 2021 werden auch der Einkauf und Vertrieb in Asien und Europa diese Schulungen durchlaufen.

ÜBERWACHUNG UND VERBESSERUNG

Unser Compliance Management System wird einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen. Hier helfen verschiedene Berichtswege, mögliche Verstöße aufzudecken. 2017 hat MANN+HUMMEL die Hinweisgeberplattform „SpeakUp“ eingeführt, die von einem externen, unabhängigen Anbieter betrieben wird. Über diese Plattform können Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten Hinweise auf mögliche Verstöße abgeben – auf Wunsch anonym.

„SpeakUp“ ist ein effektives Instrument, um Fehlverhalten aufzudecken und Schwachstellen zu erkennen und zu beheben. Alternativ können Mitarbeiter den direkten Kontakt zum Corporate Compliance Officer oder den indirekten Weg über externe Ombudspersonen wählen. MANN+HUMMEL hat in allen Ländern mit eigenen Standorten Ombudspersonen ernannt. Diese sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und leiten Berichte auf Wunsch des Mitarbeiters anonym an den Corporate Compliance Officer weiter. Dieser erstattet bei Bedarf Ad-hoc-Meldungen an die Geschäftsführung und die Gesellschafterbevollmächtigten und informiert sie zusätzlich alle drei Monate über Compliance-Fälle.

Einmal im Jahr werden der Aufsichtsrat und der Betriebsrat unterrichtet. MANN+HUMMEL war 2020 in keinerlei Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartellrecht involviert.

UMWELT- UND SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

MANN+HUMMEL sichert gesetzeskonformes und ethisches Handeln durch sein Compliance Management System und seinen Code of Conduct (siehe auch „Compliance Management System “ und „Code of Conduct“ auf Seite 34). Der MANN+HUMMEL Code of Conduct umfasst die fundamentalen Verhaltensrichtlinien für die gesamte Unternehmensgruppe. Er ist unser Hauptinstrument zur Umsetzung von Zielen im Bereich Compliance. Dazu gehören: die Achtung von Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien, Gesetzen und Verordnungen. Bei Verstößen gegen den Code of Conduct drohen arbeitsrechtliche Sanktionen.

EFFEKTIVE ORGANISATION

Weltweit ist jede Einheit der MANN+HUMMEL Gruppe verantwortlich für die Einhaltung der Gesetze. Die Verantwortlichen handeln bei der Anlagenplanung, Produktionsplanung, dem Facility Management sowie bei Wartung und Instandhaltung auf Basis der jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sollten Anforderungen in einzelnen Fällen nicht eingehalten werden, sind diese sofort zu melden und zu beheben.

SCHUTZMASSNAHMEN BEI COMPLIANCE VERSTÖSSEN

Werden mögliche Verstöße im Bereich umwelt- und sozioökonomische Compliance gemeldet, erfassen wir diese in einem Alert System sowie in der Datenbank für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE Datenbank). 2020 kam es zu insgesamt drei Beschwerden, die sich auf Corona-Maßnahmen bezogen. Diesen Meldungen gingen die Behörden durch ungeplante Besuche in den jeweiligen Werken nach. In keinem der Fälle konnten Verstöße gegen Corona-Schutzauflagen festgestellt werden. Folglich waren alle Beschwerden unbegründet.

VERHINDERUNG VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

MANN+HUMMEL nutzt die fortschreitende Globalisierung der Waren- und Kapitalmärkte, um weltweite Produktions- und Vertriebsnetze zu schaffen. Mit diesem globalen Netzwerk geht eine soziale Verantwortung einher, zu der sich MANN+HUMMEL bekennt. Die Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens sind überall zu achten. Zwangs- und Kinderarbeit sind unter keinen Umständen vertretbar. Auf dieser Basis nutzen wir die Chancen für den Unternehmens- und Beschäftigungserfolg und schränken zugleich mögliche Risiken ein. Dies ist letztlich auch für die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Bedeutung.

SOZIALCHARTA IST BASIS DES HANDELNS

Die Konzernleitung sowie die nationalen und internationalen Arbeitnehmervertretungen haben sich in einer Sozialcharta auf die für die gesamte MANN+HUMMEL Gruppe geltenden Grundzüge sozialer Verantwortung geeinigt und gemeinsame Ziele vereinbart. Sie basieren auf den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die Sozialcharta ist Bestandteil der Unternehmenskultur und Ausdruck des Selbstverständnisses der MANN+HUMMEL Gruppe. Sie dient als Basis des internen und externen Handelns des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

MANN+HUMMEL positioniert sich ausdrücklich zur freien Wahl der Beschäftigung sowie gegen Diskriminierung. Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft und unfreiwillige Häftlingsarbeit lehnen wir ab. Kinderarbeit wird bei MANN+HUMMEL in keinem Fall akzeptiert. Die allgemeinen Vorgaben über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung werden in der MANN+HUMMEL Gruppe beachtet.

KLAR GEREGELTE VERANTWORTLICHKEITEN

Der Zentralbereich „Human Resources“ gestaltet Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe. Die Prüfung möglicher Verstöße gegen die gesetzlichen Rahmenbedingungen fällt in den Verantwortungsbereich des Corporate Compliance Officers. Bei Fragen zur Sozialcharta oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung kann sich jeder Mitarbeiter direkt an seinen Vorgesetzten, an die lokale Arbeitnehmervertretung oder an die von MANN+HUMMEL benannten externen Ombudspersonen wenden. Für die Meldung von Verstößen haben wir das SpeakUp Whistleblowing System etabliert, das sowohl intern als auch extern genutzt werden kann. Mitarbeiter, die einen möglichen Gesetzesverstoß oder die Verletzung der Sozialcharta melden, haben deswegen keinerlei Nachteile zu befürchten.

Die Bedeutung der Regelungen in der Sozialcharta und den Unternehmenswerten heben wir auch im MANN+HUMMEL Managementsystem hervor: „Wir verpflichten uns zu der Verantwortung für unsere Mitarbeiter und bieten ihnen ein erstklassiges Arbeitsumfeld.“

Über die Einhaltung der Ziele sowie die Umsetzung der Durchführungsgrundsätze der Sozialcharta wird einmal jährlich unter Beteiligung des Euro-Betriebsrats beraten.

GRI-INHALTSINDEX

GRI-INHALTSINDEX

GRI MATERIALITY DISCLOSURES SERVICE 2021

UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Angabe / Seitenzahl
GRI 101:2016 GRUNDLAGEN		
GRI 102:2016 ALLGEMEINE ANGABEN		
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	MANN+HUMMEL GmbH
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	2
102-3	Hauptsitz der Organisation	Ludwigsburg, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	Geschäftsbericht 2020: 135-138
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10
102-6	Belieferte Märkte	2, 10
102-7	Größe der Organisation	6
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	6
102-9	Lieferkette	17, 20, 21, 22, 23
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht 2020: 36, 37, 38, 39
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10, 11
102-12	Externe Initiativen	32, 33
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	32, 33
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8, 9
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10
Führung		
102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2020: 8, 9
Stakeholdereinbeziehung		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	11
102-41	Tarifverträge	27
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	11
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	11

Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen.

Der GRI Materiality Disclosures Service wurde auf der deutschen Version des Berichts durchgeführt.

GRI

UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Angabe / Seitenzahl
GRI 101:2016 GRUNDLAGEN		
GRI 102:2016 ALLGEMEINE ANGABEN		
Berichtsprofil		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	11
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	11
102-47	Liste der wesentlichen Themen	12
102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Keine
102-50	Berichtszeitraum	1. Januar – 31. Dezember 2020
102-51	Datum des letzten Berichts	Juli 2019
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	45
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	11
102-55	GRI-Inhaltsindex	39, 40, 41, 42, 43, 44
102-56	Externe Prüfung	Keine externe Prüfung

GRI

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
INNOVATION			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	14, 15	
	Innovationsprojekte	14, 15	
PROFITABILITÄT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	13	
GRI 201:2016 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6, 14	
LOKALE VERANTWORTUNG UND ENGAGEMENT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	31	
GRI 203:2016 INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	31, 32	
GRI 413:2016 LOKALE GEMEINSCHAFTEN			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	32	
ANTI-KORRUPTION UND FAIRER WETTBEWERB			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34, 35, 36	
GRI 205:2016 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	34, 35	
GRI 206:2016 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	36	

GRI

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
ENERGIE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	19, 20, 21	
GRI 302:2016 ENERGIE			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21	
302-3	Energieintensität	19	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	20	
EMISSIONEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	19, 20	
GRI 305:2016 EMISSIONEN			
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	21	
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	21	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	20	
UMWELT- UND SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	36	
GRI 307:2016 UMWELT-COMPLIANCE			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	36	
GRI 419:2016 SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	36	

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
NACHHALTIGE LIEFERKETTE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	21, 22, 23	
GRI 308:2016 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	21, 22	
GRI 412:2016 PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE			
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	23	
GRI 414:2016 SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	23	
BESCHÄFTIGUNG UND KOMMUNIKATION			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	26, 27, 28	
GRI 401:2016 BESCHÄFTIGUNG			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	28	
GRI 402:2016 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	26, 27	
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	24, 25, 26	
GRI 403:2018 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	24	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	25, 26	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	26	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	26	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	26	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	26	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	26	

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	29, 30	
GRI 404:2016 AUS- UND WEITERBILDUNG			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	29, 30	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	29	
VIELFALT UND GLEICHBEHANDLUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	30, 31	
GRI 405:2016 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	31	
GRI 406:2016 NICHTDISKRIMINIERUNG			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	30	
VERHINDERUNG VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	36, 37	
GRI 408:2016 KINDERARBEIT			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	37	
GRI 409:2016 ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	37	
KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	17, 18	
GRI 416:2016 KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	17, 18	
PRODUKTINFORMATIONEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	18	
GRI 417:2016 MARKETING UND KENNZEICHNUNG			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	18	

IMPRESSUM/KONTAKT

HERAUSGEBER
MANN+HUMMEL
International GmbH & Co. KG
Ludwigsburg / Deutschland

VERANTWORTLICH
Gudmund Semb
Chief Marketing and Communications Officer
MANN+HUMMEL

PROJEKTLEITUNG
Kathrin Sauter
Vice President Corporate Marketing & Communications
MANN+HUMMEL

Danielle Silvester
Corporate Design & Services
MANN+HUMMEL

BERATUNG MATERIALITÄT UND GRI-REPORTING
Sustainserv GmbH,
Zürich/Schweiz und Boston/USA

GESTALTUNG UND REALISIERUNG
wob AG
Viernheim / Deutschland

BILDNACHWEISE
123rf: Seite 1
Dissolve: Seite 4
MANN+HUMMEL: Seite 8
VOLLBILD FILM: Seite 3, 5

KONTAKT
Weiterführende Fragen beantworten Ihnen unsere Ansprechpartner für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit bei MANN+HUMMEL.

Info@mann-hummel.com
www.mann-hummel.com

www.mann-hummel.com/verantwortung

MANN+
HUMMEL

www.mann-hummel.com