

# Nachhaltigkeitsbericht 2021



# Inhaltsverzeichnis

---

**3 VORWORT**

**4 ÜBER MANN+HUMMEL**

4 Unsere Segmente,  
Geschäftsbereiche und  
Marken

5 Kennzahlen 2021

6 MANN+HUMMEL

7 MANN+HUMMEL worldwide

8 Werte und Verhaltens-  
standards

9 Nachhaltigkeitsstrategie

12 Über diesen Bericht

13 Materialitätsmatrix

**14 UNSERE WERTSCHÖPFUNG**

14 Geschäftsentwicklung

16 Innovation

22 Produktsicherheit und  
Produktinformation

**24 UNSERE UMWELT**

24 Energieeffizienz und  
Emissionen

30 Nachhaltige Lieferkette

**32 UNSERE MITARBEITER**

32 Beschäftigung und  
Kommunikation

34 Aus- und Weiterbildung

35 Vielfalt und Gleich-  
behandlung

36 Arbeits- und  
Gesundheitsschutz

39 Lokale Verantwortung und  
Engagement

**41 UNSERE GOVERNANCE**

41 Anti-Korruption und fairer  
Wettbewerb

43 Rechtsverstöße/rechts-  
wirksame Verurteilung im  
Berichtszeitraum

44 Verhinderung von Kinder-,  
Zwangs- und Pflichtarbeit

**45 GRI-INHALTSINDEX**

**51 IMPRESSUM/KONTAKT**

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das vergangene Geschäftsjahr war in vielerlei Hinsicht ereignisreich – insbesondere was die Nachhaltigkeit betrifft. Durch den Beitritt zum UN Global Compact bekennt sich MANN+HUMMEL zu den zehn Prinzipien dieser Initiative der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und stellt diesbezüglich erreichten Fortschritt dar. In diesem jährlichen Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) beschreiben wir unsere Aktivitäten, um die Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Kultur und unsere täglichen Geschäftstätigkeiten beständig auszubauen. Wir bekennen uns außerdem dazu, diese Angaben über unsere primären Kommunikationswege mit unseren Stakeholdern zu teilen.

Das hat auch Auswirkungen auf diesen Bericht: Ab dieser Ausgabe berichten wir nicht mehr nur nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative, sondern geben auch Auskunft über unsere Fortschritte in den Handlungsbereichen des UN Global Compact.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein Trend. Sie ist tief in der DNA unseres Unternehmens und in der Anwendung unserer Lösungen verankert. Filtration ist Nachhaltigkeit. Denn: Mit unserem Lösungsportfolio leisten wir einen aktiven Beitrag zu sauberer Mobilität, sauberer Luft und sauberem Wasser und damit zum Schutz von Menschen und Umwelt. Dabei wollen wir immer besser werden – und haben 2021 konsequent an unserem Beitrag zur unternehmerischen Nachhaltigkeit gearbeitet. Was hat uns in puncto Nachhaltigkeit im vergangenen Jahr noch bewegt? Klar, unsere neue „Carbon Zero“-Strategie. Darin setzen wir uns das Ziel, zunächst unsere eigene Produktion und schließlich auch unsere gesamte Wertschöpfungskette 2050 komplett CO<sub>2</sub>-neutral zu gestalten. Dass wir unsere unternehmerische Verantwortung auch in unser Lieferkette wahrnehmen, zeigt sich auch an anderer Stelle. So haben wir im zurückliegenden Jahr unseren Supplier Code of Conduct überarbeitet und als festen Bestandteil unserer Einkaufsbedingungen eingeführt.

Diese Arbeit zahlt sich aus: In wesentlichen Kennzahlen konnten wir uns verbessern. Ein Beispiel dafür ist, dass wir weitere vier Werke nach ISO 45001 zertifiziert haben und somit 21 Werke nach diesem Standard arbeiten. Dieser Erfolg ist messbar: Die Unfallhäufigkeitsrate konnte in den letzten acht Jahren um knapp 50 Prozent gesenkt werden. Mit unserem Energy Improvement Program konnten wir im Geschäftsjahr 2021 3,2 GWh Energie, das entspricht etwa 1.600 Tonnen CO<sub>2</sub>, einsparen.

2021 wurde unser Engagement erneut gewürdigt: So haben wir im Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis® erstmals eine Goldmedaille erhalten und gehören damit zu den besten fünf Prozent der von EcoVadis® bewerteten Unternehmen unserer Branche. Ein großer Ansporn für uns, weiter an der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele zu arbeiten.

Als Corporate Citizen realisieren wir außerdem zahlreiche soziale Projekte in den Ländern, in denen wir tätig sind. Im Berichtsjahr ist dabei insbesondere ein Projekt unserer Kolleginnen und Kollegen aus Indien hervorzuheben: Sie haben ein Krankenhaus und eine Schule mit notwendigem Equipment versorgt und Mittel für bauliche Maßnahmen bereitgestellt.

In diesem Bericht möchten wir Sie transparent und nachvollziehbar über unsere Leistungen und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance informieren. Wir freuen uns, wenn Sie uns auch künftig auf unserer Nachhaltigkeitsreise begleiten, und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Kurk Wilks  
CEO

Emese Weissenbacher  
EVP & CFO

# Über MANN+HUMMEL

## Unsere Segmente, Geschäftsbereiche und Marken

Segmente	Geschäftsbereiche	Marken	a MANN+HUMMEL company
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transportation</li> <li>• Life Sciences &amp; Environment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Original Equipment</li> <li>• Aftermarket</li> <li>• Life Sciences &amp; Environment Air Filtration</li> <li>• Life Sciences &amp; Environment Water &amp; Fluid Solutions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANN+HUMMEL</li> <li>• MANN-FILTER</li> <li>• WIX Filters</li> <li>• FILTRON</li> <li>• Purolator</li> <li>• OurAir</li> <li>• qlair</li> <li>• Senzit</li> <li>• Streametric</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TRI-DIM</li> <li>• PAMLICO-AIR</li> <li>• MANN+HUMMEL Molecular Filtration</li> <li>• I2m</li> <li>• Seccua</li> <li>• HYDROMATION</li> </ul>



## Kennzahlen 2021

Umsatz (Mrd. Euro)

**4,2**

EBIT (Mio. Euro)

**191**

Investitionen in F&E  
(Mio. Euro)

**113**

Energieverbrauch  
(GWh)

**651**

Bilanzsumme  
(Mrd. Euro)

**4,3**

EBIT-Marge (%)

**4,6**

Mitarbeiter in F&E

**> 800**

CO<sub>2</sub>-Emissionen  
(1.000 t CO<sub>2</sub>e,  
Scope 1 & 2)

**187**

Mitarbeiter

**23.326**

Standorte

**80+**

Aufwendungen  
für gemeinnützige  
Zwecke (Mio. EUR)

**0,3**

Eingesparte  
CO<sub>2</sub>-Emissionen  
(t CO<sub>2</sub>e)

**1.615**

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

## MANN+HUMMEL

MANN+HUMMEL ist ein weltweit agierender Experte für Filtrationstechnologie. Als Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Ludwigsburg und über 80 weiteren Standorten auf sechs Kontinenten bietet MANN+HUMMEL Filtrationslösungen auf den internationalen B-to-B-Märkten. Das aktuelle Geschäftsmodell teilt sich in zwei Geschäftssegmente: Transportation und Life Sciences & Environment.

**Transportation** umfasst die Geschäftsbereiche **Erstausrüstung** (Original Equipment, OE) sowie **Aftermarket** (AA). Damit bedienen wir unter anderem die Automobilindustrie (Automotive Solutions) mit Luftfiltersystemen, Ansaugsystemen, Flüssigkeitsfiltersystemen und technischen Kunststoffteilen. Auch Hersteller von Bau- und Landmaschinen, Schienenfahrzeugen, Schiffen und Energietechnik greifen auf MANN+HUMMEL Technologien zurück.

**Life Sciences & Environment (LS&E)** untergliedert sich in die Bereiche **Air Filtration und Water & Fluid Solutions**. In LS&E entwickeln wir zukunftsweisende Lösungen für die Luft- und Wasserfiltration. Diese umfassen Filter für Innen- und Außenbereiche, Reinräume und industrielle Anwendungen sowie stationäre und mobile Luftreiniger mit HEPA-Filtern zur sicheren Abtrennung von Viren, Bakterien und anderen Mikroorganismen. Die Innenraumfilter verfügen zum Teil über antiallergene und antimikrobielle Funktionalität. MANN+HUMMEL Lösungen finden sich in Büros, Schulen, Gewerbe- und Industriebauwerken, aber auch in explosionsgefährdeten Zonen wie Offshore-Ölplattformen. Auch stationäre Anlagen

zur Filtration von Feinstaub und Stickstoffdioxid und zur Verbesserung der Außenluftqualität gehören zu unserem Produktportfolio.

Unsere Wasserfiltrationssysteme kommen bei der Wasser- und Abwasseraufbereitung sowohl in kommunalen als auch in industriellen Anwendungen zum Einsatz. So werden knappe Frischwasserressourcen effizient genutzt und wiederverwertet. Spezialanwendungen im Lebensmittelbereich, in der Biotechnologie oder in anderen Reinstwasserbereichen wie der Mikroelektronik sind weitere Einsatzgebiete.

Auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden zugeschnittene **digitale Dienstleistungen** und **intelligente Lösungen** ergänzen zunehmend das Portfolio: so zum Beispiel die Anbindung der Produkte über das Internet (Internet of Things, IoT), die Analyse von Daten in der Cloud, spezifisch entwickelte Algorithmen und anwenderfreundliche Apps. Auf das Geschäftsfeld Transportation entfallen circa 91 Prozent unserer Umsätze, auf das Geschäftsfeld LS&E etwa neun Prozent. Strategisch betrachtet bedienen beide Geschäftsfelder die steigende Nachfrage nach innovativen Filtrationsprodukten.

### STRATEGISCHE BETEILIGUNGEN

Ein weiteres erklärtes Ziel des Unternehmens: die Entwicklung einer nachhaltigeren Zukunft auch durch strategische Beteiligungen an Start-ups zu unterstützen, die neue, nachhaltige Technologien entwickeln. 2021 investierte MANN+HUMMEL in zwei Unternehmen, die das Kerngeschäft in den Bereichen Transportation und Life Sciences & Environment (LS&E) durch ökologisch orientierte Innovationen sinnvoll ergänzen und ausbauen

können. Beide Beteiligungen eröffnen Möglichkeiten, bisher eher umweltbelastende Prozesse durch nachhaltige Verfahren zu ersetzen. Die existierenden Beteiligungen entwickelten sich auch im Jahr 2021 dynamisch positiv.

### IMMER EFFIZIENTER FÜR UNSERE KUNDEN

Es ist unser Wunsch und unsere Verantwortung, durch Technologien einen Beitrag dazu zu leisten, dass Menschen überall auf der Welt Zugang zu sauberer Mobilität, sauberer Luft und sauberem Wasser haben. Auf diese Weise tragen wir zu einer höheren Lebensqualität bei und schaffen Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit. Das motiviert uns jeden Tag aufs Neue und spornt uns zu Höchstleistungen an.

Für unsere Kunden und deren Anwendungsfelder entwickeln und produzieren wir täglich die besten Filtrationslösungen. Als globaler Champion stehen dabei die kunden- und marktgerechte Entwicklung, die nachhaltige Produktion und ein effizienter Betrieb im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Hierzu stehen wir im engen Austausch mit unseren Kunden, der Forschung und unseren Lieferanten und haben die regulatorischen Anforderungen im Blick, um optimale Lösungen anzubieten.

Für MANN+HUMMEL stehen neben profitabilem Wachstum, steigender Wettbewerbsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit vor allem der Kunde und dessen Zufriedenheit im Fokus.

## MANN+HUMMEL weltweit

Globale Präsenz an über 80 Standorten

### Nord- und Mittelamerika

Kanada  
Mexiko  
USA

### Südamerika

Argentinien  
Brasilien  
Kolumbien  
Venezuela

### Europa

Bosnien und Herzegowina  
Dänemark  
Deutschland  
Frankreich  
Italien

Niederlande  
Österreich  
Polen  
Russland  
Schweden  
Schweiz  
Spanien

Tschechische Republik  
Türkei  
Ukraine  
Ungarn  
Vereinigtes Königreich

### Asien

China  
Indien  
Indonesien  
Japan  
Philippinen  
Singapur

Südkorea  
Taiwan  
Thailand  
Vereinigte Arabische Emirate

### Afrika

Marokko  
Südafrika

### Australien

Um unsere Effizienz und damit auch die Umsetzungsgeschwindigkeiten sowie die Qualität auf einem hohen Niveau weiter zu verbessern, optimieren wir unsere Prozesse stetig weiter. Für übergreifende Prozesse schaffen wir globale Rahmen und fassen interne Serviceleistungen in globalen Servicecentern zusammen.

Einen Erfolgsfaktor für die weitere Verbesserung unserer Prozesse sehen wir in deren Digitalisierung. Insbesondere die Automatisierung von Standardvorgängen in der Verwaltung, der Auf- und Ausbau von integrierten Ökosystemen und Instrumente des Datamining helfen uns bei der digitalen Transformation. Hierzu bündeln wir unsere Kompetenzen im Rahmen der Digitalisierungsstrategie und in Digitalhubs an mehreren Standorten weltweit.

Neben den Geschäftsbereichen und den Global Business & Technology Solutions ist auch die Produktion organisatorisch gebündelt. Ein konzernweites Steuerungssystem führt zu schnelleren Entscheidungen und steigert die Dynamik im Unternehmen. Das hilft uns, auch in Zukunft globale Synergien und Best Practices zu nutzen, um effizienter zu arbeiten und unsere Märkte noch besser zu bedienen.

### GREEN FINANCING 2.0

Bereits 2017 hat die MANN+HUMMEL Gruppe als weltweit erster Automobilzulieferer einen grünen Schuldschein emittiert und damit die Bedeutung von Nachhaltigkeit auch in ihrer Finanzierungsstrategie verankert. Nach der Emission eines zweiten grünen Schuldscheins im Jahr 2019 wurde im Juli 2021 eine dritte Transaktion über 150 Mio. Euro abgeschlossen, die eine nachhaltigkeitsbezogene Komponente sowie eine Verpflichtung zur Verwendung der Mittel für grüne Zwecke enthält.

Die Zinsmarge für den Schuldschein wird entsprechend der Bewertung von MANN+HUMMEL durch die Nachhaltigkeitsrating-Agentur EcoVadis® um 0,05 Prozent erhöht/verringert. Um die langfristigen Ambitionen von MANN+HUMMEL zu unterstreichen, wird der Schwellenwert für die Anpassung der Zinsmarge nach fünf Jahren erneut angehoben. Diese neue Struktur schafft damit einen Anreiz für kontinuierliche und vor allem langfristige Verbesserungsbemühungen hin zu mehr Nachhaltigkeit.

Insgesamt haben rund 50 Investoren aus dem Banken- und institutionellen Bereich den neuen Schuldschein gezeichnet. Aufgrund der guten Bonität und des nachhaltigen Charakters der Transaktion konnten viele neue Investoren gewonnen werden. MANN+HUMMEL bot zunächst Laufzeiten von drei bis zehn Jahren an und konnte schließlich rund 60 Prozent des Volumens in den längeren Laufzeiten (sieben und zehn Jahre) allozieren.

### EIGENTÜMER- UND FÜHRUNGSSTRUKTUR

MANN+HUMMEL ist ein international agierendes Unternehmen, das auch heute noch im Besitz der Gründerfamilien ist. 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 aktiven Mitgliedern (Gesellschafterbevollmächtigten) eine besondere Rolle zu.

## Werte und Verhaltensstandards

### UNTERNEHMENSWERTE

#### FOCUS

Wir fokussieren uns auf Kundenbedürfnisse und profitables Wachstum.

#### INNOVATION

Innovationen sind unser Weg in die Zukunft.

#### LEADERSHIP TRUST

Durch Führung und Vertrauen motivieren wir Teams zu Höchstleistungen.

#### EMPOWERMENT

Wir fördern Eigenverantwortung, um operative Exzellenz zu gewährleisten.

#### RESULTS

Wir liefern Ergebnisse, die zu unserer finanziellen Leistungsfähigkeit beitragen.

Focus, Innovation, Leadership, Trust, Empowerment und Results (dt.: Fokus, Innovation, Führung, Vertrauen, Befähigung und Ergebnisse): **Diese Werte** bilden die Basis unseres täglichen Handelns und Verhaltens gegenüber Kunden, Mitarbeitern und unserem Umfeld. Fügt man die jeweiligen Anfangsbuchstaben zu einem Wort zusammen, entsteht daraus das für unser Unternehmen zentrale 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** ist die Basis für Verhaltensrichtlinien in der gesamten Unternehmensgruppe.

### SOZIALCHARTA

Die Sozialcharta legt die Grundsätze zur sozialen Verantwortung in der MANN+HUMMEL Gruppe fest. Sie ist die gemeinsame Erklärung der Konzernleitung sowie nationaler und internationaler Arbeitnehmervertretungen.

### MANAGEMENTPOLITIK

Die **Managementpolitik** definiert die Leitprinzipien unserer Geschäftstätigkeiten und die Anwendung des MANN+HUMMEL Managementsystems. Sie erfüllt die Zertifizierungsanforderungen der Managementsystemstandards ISO 9001, IATF 16949, ISO 45001 und ISO 14001.

### RISIKOMANAGEMENT UND VORSORGEPRINZIP

Unser Ziel ist es, Chancen und Risiken 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 und der Aufsichtsrat werden regelmäßig über mögliche Problemstellungen informiert und entscheiden rechtzeitig über die entsprechenden Aktionspläne. Mehr darüber können Sie in unserem **Geschäftsbericht** lesen.

## Nachhaltigkeitsstrategie

Das Leben auf der Erde bedeutet ständige Veränderung. Bislang hat unser Planet es immer geschafft, das System im Gleichgewicht zu halten. Mit Aufkommen der modernen Gesellschaft geriet dieses Gleichgewicht aus der Balance. Der Begriff der Nachhaltigkeit beschreibt die Notwendigkeit, diese Balance wiederherzustellen und zu bewahren. Er besagt: Wenn die drei Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie im Gleichgewicht sind, ist ein System vollkommen nachhaltig.

Auf unserem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen sehen wir unseren Beitrag in zwei wesentlichen Rollen. Die erste als „Möglichmacher“: Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Filtrationstechnologie ermöglichen wir es unseren Kunden, nachhaltiger zu sein. In der zweiten Rolle, als Unternehmen, leisten wir einen aktiven Beitrag und wir übernehmen Verantwortung für unser Geschäft, unsere Mitarbeiter, unsere Wertschöpfungskette und unsere Umwelt. Dazu bringen wir unternehmerisches Handeln in Einklang mit unseren Geschäftsinteressen sowie den Vorschriften.

Im Geschäftsjahr 2021 ist MANN+HUMMEL dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Damit haben wir unsere Mitwirkung an der Erreichung dieser globalen Ziele bekundet.

MANN+HUMMEL übernimmt Verantwortung für weltweite Nachhaltigkeitsziele. Im Geschäftsjahr 2021 ist MANN+HUMMEL dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Damit haben wir unsere Mitwirkung an der Erreichung dieser globalen Ziele bekundet. Wir unterstützen die zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung und die United Nations Sustainable Development Goals (UN SDGs) geben uns einen Orientierungs- und Handlungsrahmen für die nachhaltige Transformation unseres Geschäfts. Wir verpflichten uns, den UN Global Compact und seine Prinzipien zum Bestandteil der Strategie, der Kultur und des täglichen Handelns unseres Unternehmens zu machen. Außerdem beteiligen wir uns an Projekten, die die allgemeinen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Ziele für nachhaltige Entwicklung, unterstützen. Im Rahmen der MANN+HUMMEL Nachhaltigkeitsstrategie werden wir Lösungsoptionen entwickeln und diese schrittweise implementieren. Sie berücksichtigt auch Anforderungen aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das zum 01.01.2023 für die MANN+HUMMEL Gruppe wirksam wird, sowie die Anforderungen wie beispielsweise aus dem EU Green Deal, namentlich CSRD und EU-Taxonomie, sowie weitere gesetzliche Vorgaben.

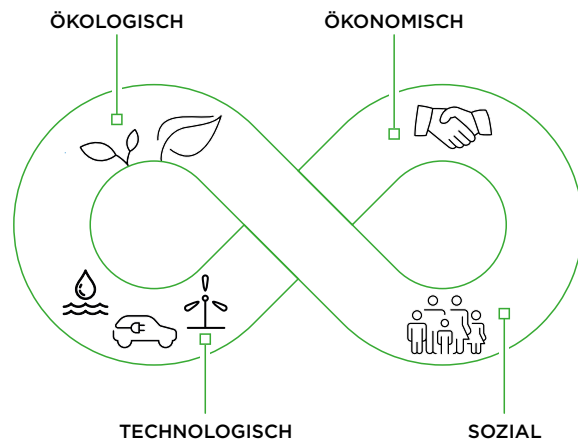
Neben Verhaltensänderungen bei der Nutzung von Ressourcen und einem grundlegenden Überdenken von Design, Produktion, Betrieb und Recycling von Produkten setzen wir bei MANN+HUMMEL Technologie ein, um unsere Welt nachhaltiger und sauberer zu machen.

SCHON  
GEWUSST?

## MANN+HUMMEL tritt dem UN Global Compact bei

Mit unseren Lösungen trennen wir das Nützliche vom Schädlichen in Anwendungen, die auf saubere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser abzielen. Damit leisten wir unter anderem einen aktiven Beitrag zu den Zielen 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ (Cleaner Mobility; Cleaner Air), 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“ (Cleaner Water) und 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ (Cleaner Mobility; Cleaner Air). Mit unserer Unternehmensführung und unseren Arbeitsabläufen übernehmen wir außerdem Verantwortung für weitere Ziele, die für MANN+HUMMEL relevant sind. Dazu gehört beispielsweise Ziel 12 „Nachhaltige/-r Konsum und Produktion“.





Hierzu werden wir die Analyse zur Identifizierung von wesentlichen Themen nach dem neuen Standard der doppelten Wesentlichkeit durchführen. Basierend auf den Erkenntnissen werden wir Handlungsfelder definieren, langfristige Ziele festlegen und diese konsequent umsetzen.

Dieses Vorgehen wird unsere Position und Vision als „Leader in Filtration“ weiter stärken.

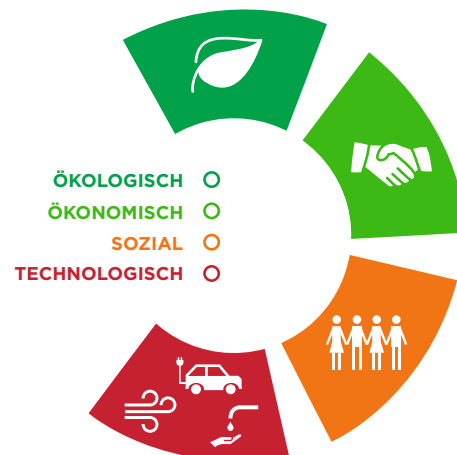
Als ein weltweit führendes Filtrationsunternehmen konzentrieren wir uns auf die Filtration mit dem Ziel, das Nützliche vom Schädlichen zu trennen. Wir entwickeln Lösungen, die eine sauberere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser ermöglichen. MANN+HUMMEL liefert Schlüsseltechnologien, die den Weg zu einem saubereren Planeten ermöglichen.

Diese Verantwortung nehmen wir ernst. Durch die Entwicklung und Produktion modernster Filtrations- und Separationslösungen bieten wir Technologien an, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten.

Im Jahr 2022 werden wir die Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit erstmals im Unternehmen an einer neuen Position mit direkter Berichtslinie zum CEO bündeln. Wesentliche Aufgabe der neu geschaffenen Position wird die gruppenweite Entwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sein.

### Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

#### Wir haben ein klares Verständnis von unserer unternehmerischen Verantwortung



#### Als führendes Filtrationsunternehmen

- ermöglichen wir es unseren Kunden, nachhaltiger zu sein.

#### Als Unternehmen sind wir aktiver Mitgestalter und

- wir übernehmen Verantwortung für unsere Geschäftstätigkeit, unsere Mitarbeiter, unsere Wertschöpfungskette und unseren Planeten.

- Wir werden unternehmerisches Handeln im Einklang mit unseren Geschäftsinteressen und den geltenden Vorschriften fördern.

## Über diesen Bericht

Bereits zum fünften Mal stellt MANN+HUMMEL das gesamte Bild seiner Unternehmensverantwortung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts 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 – das selbe 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 unterstüt-

zen 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 haben wir die Bestimmung und Bewertung der materiellen Themen überprüft und weiter nachgeschärft. Auch im Jahr 2021 haben die wesentlichen Themen weiterhin Bestand. In den Bereichen „Energie und Emissionen“, „Kundengesundheit und -sicherheit“ sowie „Produktinformationen“ haben wir Themen konsolidiert, um den zugrunde liegenden Strukturen innerhalb des Unternehmens gerecht zu werden. Die materiellen Themen sind in der Materialitätsmatrix auf Seite 13 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

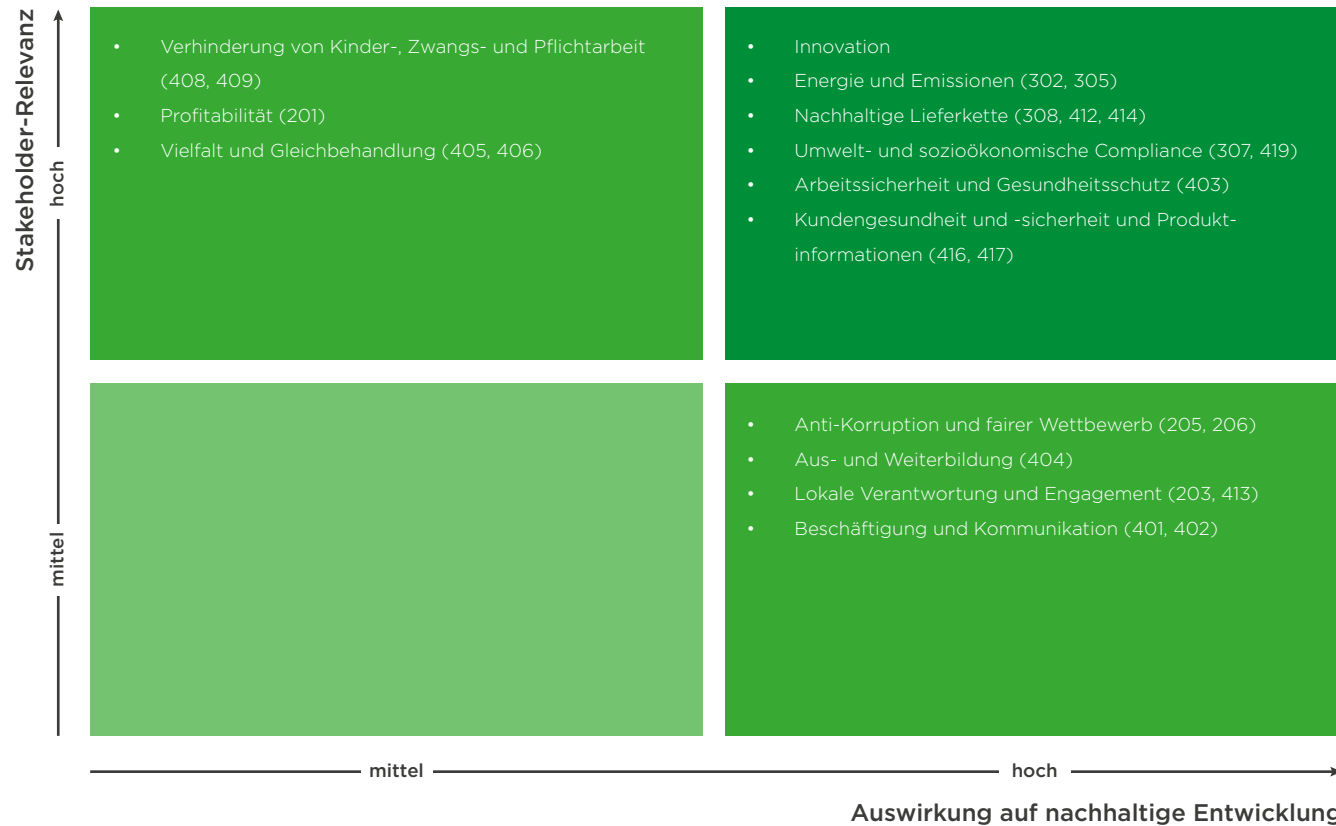
allerdings nur über Teile der MANN+HUMMEL Gruppe Auskunft. Informationen zum Konsolidierungskreis der MANN+HUMMEL Gruppe sind im Geschäftsbericht 2021 zu finden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

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

**GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46, 102-49.**

## Materialitätsmatrix



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

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung hat sich keine Veränderung in der Relevanz der wesentlichen Themen ergeben.

Ausblick: Im kommenden Jahr wird eine umfassende Überprüfung der materiellen Themen nach der Logik der doppelten Materialität erfolgen.

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

# Unsere Wert- schöpfung

## Geschäftsentwicklung

Seit der Unternehmensgründung vor über 80 Jahren haben wir ein umfassendes Filtrations-Know-how aufgebaut. Diese Erfahrung sowie zahlreiche Patente, Patentanmeldungen und Gebrauchsmuster, die wir halten, stellen einen Wettbewerbsvorteil dar, der sich auf alle Konzernmarken positiv auswirkt. Verstärkt setzen wir auf nachhaltige Ideen und Technologien, die dazu beitragen, knappe und wertvolle Ressourcen zu schonen, sie nachhaltiger zu nutzen und wiederverwendbar zu machen. So können wir inhärent nachhaltige, hochmoderne Filtrations- und Separationslösungen entwickeln und unseren Kunden anbieten. Das Ergebnis: saubere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser.

### VORKRISENNIVEAU WIEDER ERREICHT

Die Umsatzerlöse der MANN+HUMMEL Gruppe sind im abgelaufenen Geschäftsjahr um 9,4 Prozent bzw. um 361,2 Mio. Euro auf 4.199,9 Mio. Euro (Vorjahr: 3.838,7 Mio. Euro) gestiegen. Allerdings wurde das Umsatzwachstum durch negative Währungskurseffekte beeinflusst. Bereinigt um diese negativen Währungs-

kurseffekte in Höhe von 70,1 Mio. Euro lag das Umsatzwachstum sogar bei 11,2 Prozent und damit wesentlich über dem Vorjahr. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das vorangehende Geschäftsjahr 2020 wesentlich durch die Corona-Krise beeinflusst war und die MANN+HUMMEL Gruppe im Jahr 2021 das Vorkrisenniveau nahezu wieder erreichen konnte.

### CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Als eines der größten Filtrationsunternehmen der Welt wollen wir die Chance nutzen, unsere Position auf den globalen Märkten weiter auszubauen. Wir verbessern kontinuierlich unsere Effizienz und bereiten unsere Organisation und Prozesse auf die Herausforderungen der Zukunft vor.

Zu diesen Herausforderungen gehört eine Automobilindustrie, die sich stark verändert, insbesondere durch neue Antriebstechnologien. Zudem schrumpft die Automobilindustrie weltweit und die Covid-19-Pandemie, Lieferketten-Unterbrechungen und steigende Rohstoffkosten erschweren 2021 den Absatz. Angesichts dieser Entwicklungen hat MANN+HUMMEL schnelle und effiziente Maßnahmen ergriffen, um Mitarbeiter zu schützen, Kunden zu unterstützen und die finanzielle Stabilität des Unternehmens zu sichern.

### VERRINGERUNG DES CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCKS

MANN+HUMMEL kooperiert 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.

Der Großteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen fällt in der Nutzungsphase unserer Produkte an. Dennoch legen wir großen Wert darauf, dass unsere Produkte in der Herstellung einen möglichst geringen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck hinterlassen. Zu den CSR-Maßnahmen, die für Partner und Kunden besonders relevant sind, gehören unter anderem unser Beitritt zum UN Global Compact, die Umsetzung unserer „Carbon Zero“-Strategie und Maßnahmen zur Steigerung der (Energie-)Effizienz einschließlich der Einführung von Monitoring-Systemen, zum Teil bis auf Ebene einzelner Verbraucher.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Produkte zu verbessern und sie im Hinblick auf Nachhaltigkeitsanforderungen weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck haben wir unter anderem die Methodik des Life Cycle Assessments (LCA) in unsere Entwicklungsprozesse integriert. Auf Grundlage dieser Assessments leiten wir produkt-spezifische Maßnahmen ab, um Verbesserungen in den Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales zu erreichen. Im Berichtsjahr konnten wir erste LCAs in Form von Pilotprojekten durchführen und die Ergebnisse an unsere Kunden übermitteln. Im nächsten Schritt werden wir die Datenquellen in Hinsicht auf Qualität und Quantität weiterentwickeln sowie das notwendige Ökosystem ausbauen. Parallel planen wir, die LCAs auf weitere Produktgruppen auszuweiten. Ein Schwerpunkt in den kommenden Jahren wird im Aufbau bzw. der Transformation unserer Lieferketten liegen, um die Beschaffung von nachhaltigen Rohstoffen und Zukaufteilen sicherzustellen.

Wir sind davon überzeugt: Alles was wir tun, um Verantwortung zu übernehmen und die Transparenz unserer CSR-Aktivitäten sowie unserer gesamten Lieferkette zu erhöhen, dient einem nachhaltigen Wachstum. Im Rahmen der „Carbon Zero“-Strategie haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt. Dazu gehört, dass wir im nächsten Schritt unseren kompletten Strombedarf aus erneuerbaren Quellen decken werden. Wo ein direkter Bezug von Grünstrom nicht möglich ist, gleichen wir dies mit anerkannten Grünstromzertifikaten aus.

### KLIMAFREUNDLICHE PRODUKTE

Unser Bestreben ist die Weiterentwicklung unserer Produkte und technischer Lösungen zu klimafreundlicheren Produkten. Um unsere Produkte weiter zu optimieren, setzen wir auf die Berechnung des Product Carbon Footprint. Diese Erkenntnisse nutzen wir, um die CO<sub>2</sub>-Bilanz unserer Produkte zu verbessern. Zum Beispiel, indem wir den Anteil von Recyclingmaterial erhöhen, Verfahrenstemperaturen senken oder Materialien mit geringerem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck beschaffen. Ein signifikanter Teil der Emissionen fällt in der Nutzungsphase unserer Produkte an. Daher arbeiten wir beispielsweise daran, den Differenzdruck unserer Produkte zu minimieren. Dies hat direkten Einfluss auf den Energiebedarf.

Auch für die Zukunft bleibt die Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Produkte eine wichtige Aufgabe. Außerdem ist unser Ziel, verstärkt auf die Nachhaltigkeit der verwendeten Materialien zu achten und die Möglichkeiten von Wiederverwendung und Recycling besser auszuschöpfen.

### NACHHALTIGE LIEFERKETTE IST UNTERNEHMENSZIEL

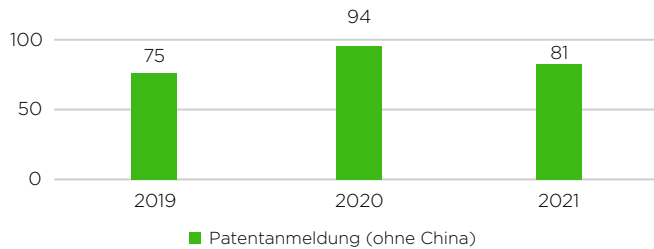
Nachhaltigkeit beginnt für uns bei der verantwortungsvollen und nachhaltigen Beschaffung der Materialien über die gesamte Lieferkette hinweg. Diese Nachhaltigkeit wird nicht nur vom Gesetzgeber, den Stakeholdern und der Gesellschaft eingefordert, sondern ist eines unserer vornehmlichen Unternehmensziele. Wir führen regelmäßige Lieferantenaudits durch und verpflichten unsere Zulieferer dazu, nachhaltig zu handeln und sich in dieser Hinsicht weiter zu verbessern.

Mit Blick auf die Einführung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zum 01.01.2023 haben wir begonnen das bestehende Risikomanagementsystem in einem Prozess zu nutzen, der neben Maßnahmen zur Risikoidentifizierung und Bewertung auch Elemente zur Reduzierung und Vermeidung von identifizierten Risiken in unserem Unternehmen und bei unseren unmittelbaren Lieferanten beinhaltet. Dafür werten wir Meldungen über Menschenrechts- und Umweltrisiken bei unseren Lieferanten aus.



## Innovation

Wir wollen unseren Vorsprung in zahlreichen Produktkategorien der Filtrationstechnologie weiter ausbauen und in neuen Geschäftsfeldern wachsen. Über 750 Mitarbeiter der MANN+HUMMEL Gruppe arbeiten im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E). Im Jahr 2021 wendete das Unternehmen 113,3 Mio. Euro für F&E auf; das entspricht 2,7 Prozent des Umsatzes. Im Jahr 2021 meldete MANN+HUMMEL 81 Patente an und kann damit aktuell mehr als 4.500 Patente und Patentanmeldungen vorweisen. Sie bilden eine rechtssichere Basis für allein-stellende Lösungen.



### EFFIZIENTES ENTWICKLUNGSNETZWERK

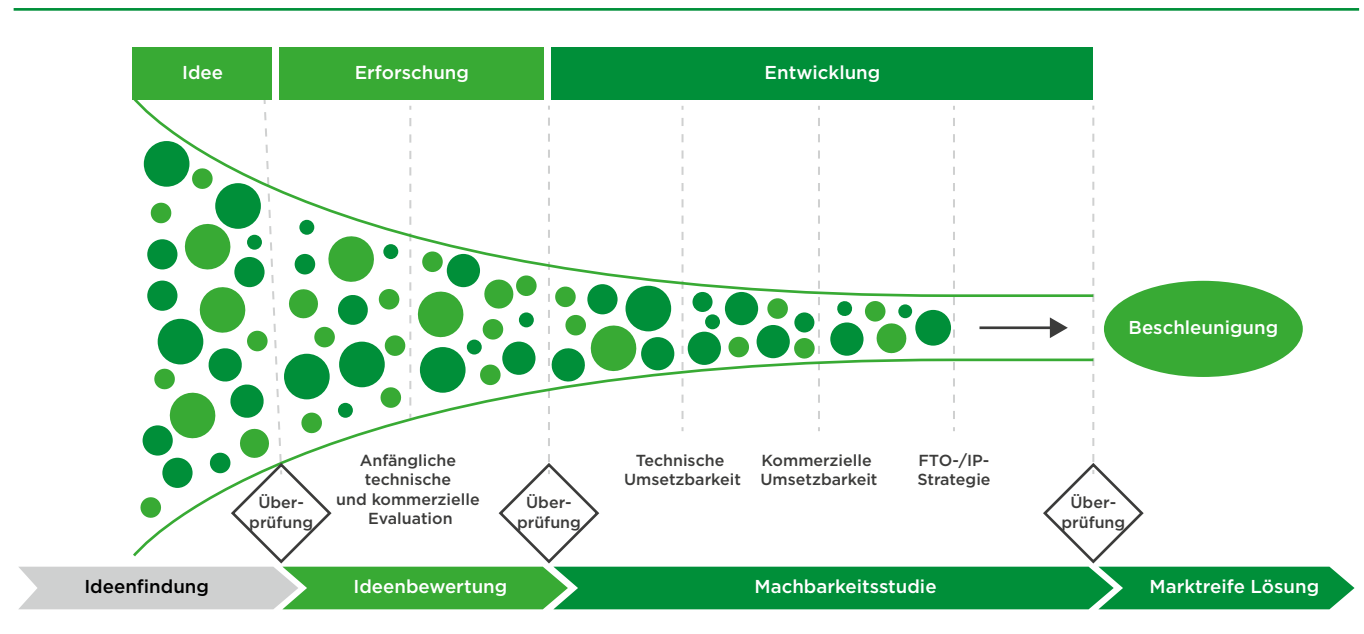
Hauptverantwortlich für Forschung und Entwicklung sind die Entwicklungsabteilungen in den Geschäfts- und Zentralbereichen. Die dort tätigen Mitarbeiter arbeiten eng mit Kollegen aus verschiedenen Geschäftsbereichen zusammen. Das Zusammenspiel funktionsübergreifender Teams, bestehend aus Operations, Vertrieb,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

vationen von wichtiger Bedeutung. Die F&E-Standorte für Automotive sind in einem Entwicklungsnetzwerk organisiert. Die Centers of Competence üben die weltweite Richtlinienkompetenz aus, Engineering Centers verfügen über Befugnisse für Produkt- und Materialfreigaben auf regionaler Ebene und Application Centers sind 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.

2021 hat MANN+HUMMEL einen starken Fokus auf die Digitalisierung seiner Produktentwicklung gelegt. Ziel war es, die Entwicklungszeiten bis zur Marktreife zu verkürzen und gleichzeitig die Entwicklungskosten zu senken. Einer der größten Fortschritte in diesem Bereich: Eine neue digitale Plattform standardisiert und digitalisiert den kompletten Test- und Prüfprozess in den Labors und Prüfzentren. Sämtliche Daten aus den Bauteil- und Komponentenprüfungen werden in eine Datenbank übertragen und stehen für Datenanalysen zur Verfügung. Diese lassen sich dann beispielsweise für verbesserte Simulationen nutzen. All diese Maßnahmen machen uns schneller, effektiver und flexibler.

### ZUSAMMENARBEIT

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 es Studierenden, im Rahmen von Praktika und Abschlussarbeiten praxisnahe Forschung in unserem Unternehmen zu betreiben. Zusätzlich sichten wir auch Start-ups systematisch im Hinblick auf eine mögliche Zusammenarbeit. 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-Relationship-Management-System dabei, die Wünsche der Kunden zu verstehen und diese Wünsche im besten Fall zu antizipieren. Darüber hinaus stehen wir in regelmäßigem Austausch mit Werkstätten und anderen Kunden.

Mit unseren Lieferanten verbindet uns eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Im Rahmen von Produktentwicklungen bzw. der stetigen Weiterentwicklung bestehender Produkte arbeiten wir eng mit unserem Lieferantennetzwerk und unseren Kunden zusammen. In cokreativen Projekten entstehen auf diese Weise gemeinsame Innovationen.

### LÖSUNGEN FÜR KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN

Auch in Zukunft wird F&E nach Lösungen für neue Herausforderungen suchen. Dazu gehören beispielsweise Filtrations- und Separationsanwendungen im Bereich Mobilität – speziell E-Mobilität und Wasserstoffantriebe. In der Sparte Life Sciences & Environment geht es unter anderem 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 Separationslösungen zum Einsatz kommen.

Bei MANN+HUMMEL agieren wir gemäß unserem Credo, dass saubere Luft und sauberes Wasser Menschenrechte und Grundvoraussetzungen für das Leben sind!



## SAUBERE LUFT

Filtertechnologien haben eine große Bedeutung für den Gesundheitsschutz – das hat nicht zuletzt die Corona-Pandemie deutlich gemacht. Im Berichtszeitraum haben wir neue Hochleistungs-Innenraumluftreiniger auf den Markt gebracht, die Virus-Aerosole herausfiltern und über die gesamte Lebensdauer für hervorragende Innenraumluftqualität sorgen.

Das Kabinenluftfilter-Team legte mit einer neuartigen antiviralen Trägerschicht den Grundstein für diese Innovation. Das Advanced Technology Team baute auf dieser Entwicklung auf, indem es das Medium an die spezifischen Anforderungen von mobilen Luftreinigern anpasste. Das Filtermedium bietet eine gute Partikelfiltrationsleistung, beseitigt durch die integrierte Aktivkohleschicht Gerüche und hat antivirale, antiallergene und antimikrobielle Eigenschaften. Trotz der zusätzlichen Filterfunktionen ermöglicht ein intelligentes Filterelement-Design einen noch geringeren Differenzdruck als beim Standard-Vorfilter; dadurch arbeitet der Filter auch leiser. Die antiviralen Vorfilter sind für OurAir TK 850 und SQ 2500 erhältlich und können problemlos an zukünftige Luftreinigergenerationen angepasst werden. Im Jahr 2021 konzentrierten wir uns auch auf die Entwicklung alternativer Luftreinigungstechnologien wie Photokatalysator-Oxidation und UV-C, die unsere bestehenden mechanischen Filtrationslösungen ergänzen.

### Luftverschmutzung in Zahlen

Das globale Problem unserer Zeit

**> 90%**

der Weltbevölkerung atmet verunreinigte Luft ein<sup>1</sup>

**Nr. 1**

der umweltbedingten Gesundheitsrisiken<sup>1</sup>

**8,1 Bill. \$**

wirtschaftliche Schäden pro Jahr<sup>2</sup> x3 bis 2060<sup>3</sup>

Verkehr trägt wesentlich dazu bei



<sup>1</sup> <https://www.who.int/news/item/02-05-2018-9-out-of-10-people-worldwide-breathe-polluted-air-but-more-countries-are-taking-action>; Datum: 16.03.2022

<sup>2</sup> <https://www.worldbank.org/en/topic/pollution#1>; Datum: 16.03.2022

<sup>3</sup> <https://www.oecd.org/environment/indicators-modelling-outlooks/the-economic-consequences-of-outdoor-air-pollution-9789264257474-en.htm>; Datum: 16.03.2022

## SAUBERE MOBILITÄT

Einer unserer Entwicklungsschwerpunkte ist der Ausbau des Produktportfolios für batterieelektrische Fahrzeuge und Brennstoffzellenantriebe im Geschäftsfeld Transportation. Auf diese Weise unterstützt MANN+HUMMEL die klimaschonende Mobilität und die Transformation von fossilen hin zu regenerativen Energien. So haben wir im Berichtsjahr beispielsweise die Funktionen unserer Batterieentlüftungseinheiten erweitert, Hochleistungsfiltermodule für Achsantriebe in elektrifizierten Fahrzeugen entwickelt und die Produktpalette von Wasserabscheidern und Ionentauschern für Brennstoffzellen erweitert.

Weiterhin gilt unser Interesse der Reduktion von Feinstaubemissionen. Auf der Agenda standen auch die Neu- oder Weiterentwicklung von Filtrationslösungen für Bremsstaub. Bremsstaub verursacht neben Reifen- und Straßenabrieb den meisten Feinstaub im Straßenverkehr. Die Bremsstaubfilterlösungen sind serienreif und können Emissionen deutlich reduzieren. Dadurch tragen wir zur Verbesserung der Luftqualität insbesondere in Ballungsräumen bei. Insgesamt lag der Anteil an Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen für den Bereich Mobilität 2021 bei 2,7 Prozent.

Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Filtrationstechnologie hat MANN+HUMMEL zuverlässige Produkte und Lösungen entwickelt, um sauberere Mobilität zu ermöglichen. Im Rahmen eines Nachhaltigkeitsprojekts haben wir gemeinsam mit Mercedes-Benz zwei Feinstaubpartikelfilter (Frontmodul- und Unterbodenfilter) entwickelt, die die Feinstaubemissionen des Fahrzeugs um mehr als 50 Prozent kompensieren. Mit dem Technologieträger SUSTAINEEER (SUSTAINABILITY PIONEER) gibt Mercedes-Benz Vans einen konkreten Ausblick darauf, wie Nachhaltigkeit im urbanen Lieferverkehr aussehen kann.



Mercedes-Benz SUSTAINEEER mit Feinstaubpartikelfilter von MANN+HUMMEL, Copyright: Mercedes-Benz AG

Der MANN+HUMMEL Feinstaubpartikelfilter – integriert im Frontendmodul



Der MANN+HUMMEL Feinstaubpartikelfilter – montiert im Fahrzeugunterboden



„Wir freuen uns sehr, Teil eines so zukunftssträchtigen Projekts zu sein, bei dem unterschiedliche Lösungen zur Verbesserung der Luftqualität zum Einsatz kommen. Unsere beiden Feinstaubpartikelfilter verbessern die Feinstaubbilanz deutlich. Je schlechter die Luftqualität, desto effektiver ist die Filtration“, erklärt Markus Kolczyk, Vice President Original Equipment Global Engineering bei MANN+HUMMEL. „Labortests und Simulationen haben diese Wirkung mehrfach bestätigt. Emissionsfreies Fahren und Liefern in der Innenstadt rücken damit in greifbare Nähe.“

Mehr Informationen zu unseren Feinstaubfiltern sowie zu unserer Kooperation mit Mercedes-Benz finden Sie hier: [Feinstaubfilter \(mann-hummel.com\)](https://mann-hummel.com/feinstaubfilter) und hier: [Drive clean \(mann-hummel.com\)](https://mann-hummel.com/drive-clean) bzw. hier: [Sauber fahren \(mann-hummel.com\)](https://mann-hummel.com/sauber-fahren).

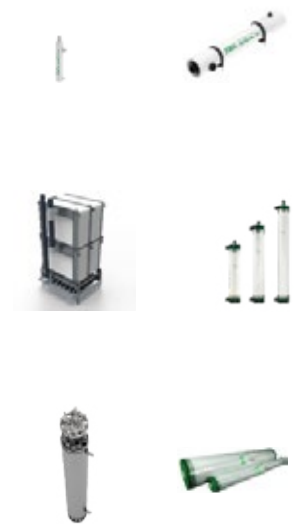
**SAUBERES WASSER**

In unserem Geschäftsfeld Life Sciences & Environment (LS&E) liegt einer unserer Schwerpunkte auf der Wasserfiltration. LS&E entwickelt neue Möglichkeiten, schädliche organische Spurenstoffe im Molekularbereich herauszufiltern. Durch den Einsatz unserer Produkte können unsere Kunden einen Beitrag für sauberes Wasser (SDG 6) und Leben unter Wasser (SDG 14) leisten.

Eine weltweit wachsende Herausforderung ist die Verunreinigung von Abwässern mit Mikroplastik, multiresistenten Keimen und Mikroschadstoffen. Zur Abtrennung dieser verschiedenen Risikostoffe hat MANN+HUMMEL das BIO-CEL®-Aktivkohleverfahren entwickelt. Eine Pilotanlage mit dieser Technologie wurde im Berichtsjahr für die kommunale Kläranlage in Wiesbaden gebaut und erfolgreich in Betrieb genommen. Die Technologie ist auch für die Nachrüstung bestehender Kläranlagen geeignet und wir haben erste Nominierungen für Kläranlagen in Deutschland und der Schweiz erhalten. Das MANN+HUMMEL BIO-CEL® Aktivkohleverfahren ist zunehmend als die leistungsstärkste Technologie in der Kläranlagenbranche anerkannt. Das BIO-CEL®-Verfahren ist skalierbar und wird entsprechend weiterentwickelt. Für kleinere Volumenströme, wie zum Beispiel dezentrale Abwasserreinigungsanlagen in Hotels und Freizeiteinrichtungen, hat MANN+HUMMEL das BIO-CEL® EASY Modul entwickelt und erstmals auf der Aquatech in Amsterdam – einer Fachmesse für Prozess-, Trink- und Abwasser – vorgestellt.

**MANN+HUMMEL Water & Fluid Solutions  
Abdeckung des gesamten Filtrationspektrums**

Grob	Makro	Filtration	Mikro	Ultra	Nano	RO
Blätter Zweige  Kleine Steine	Blatt- fragmente  Sand	Große Partikel Rost Pollen Feiner Sand Parasiten	Mittlere Partikel Feine Pulver Sporen Bakterien	Feine Partikel  Viren	Medikamente Hormone Insektizide Pestizide mit Weichmachern	Gelöste Stoffe  Salze
3 mm 3.000 µm	1.000 µm	100 µm	1 µm	0,1 µm	0,01 µm	0,001 µm 1 nm
VorFILTER zum Schutz/zur Verlängerung der Lebensdauer der MEMBRAN-Technologie						
Sandfilter			MEMBRAN-Technologie			
				MBR / MF / UF		
					NF	
						RO



Die breiteste Palette an Technologien für jeden Schritt Ihres Wasseraufbereitungsprozesses!

## FORTSCHRITTE BEI MEMBRANTECHNOLOGIEN – TECHNOLOGIE & INNOVATION

Im Berichtsjahr haben wir erhebliche Fortschritte bei unseren Membrantechnologien erzielt. Der Bereich LSE Water & Fluid Solutions führte neue und umweltfreundliche Komponenten (Chemikalien) zur Herstellung von Membranen ein. Der zweite Arbeitsschwerpunkt lag bei innovativen Filtrations- und Trenntechnologien für Durchflussbatterien als groß angelegte Energiespeichersysteme. In diesem Bereich haben wir auch Pilotversuche mit potenziellen Kunden durchgeführt.

Das Produktportfolio unserer keramischen Mehrkanalmembranen wurde erweitert und deckt nun den gesamten Bereich von der Nanofiltration bis zur Mikrofiltration ab. So bieten wir nun Membranen mit Porengrößen von 1 nm bis 1.200 nm an – für breite Anwendungen in der Molekularfiltration, der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie in kritischen Abwasseraufbereitungsprozessen. Alle Membranen zeichnen sich durch hervorragende Permeabilität, hohe Oberflächenqualität, enges Porenspektrum und sehr gute Reinigungsfähigkeit aus. Unsere keramischen Mehrkanalmembranen haben wir im Berichtsjahr an verschiedene Kunden geliefert, hauptsächlich für die Behandlung von kritisch belasteten Abwässern und anderen Prozessflüssigkeiten. Pilotversuche haben die hohe Leistungsfähigkeit unserer Membranen bewiesen, sodass wir erste Kundenaufträge für großtechnische Anwendungen erhalten haben.

## NEUE ANSÄTZE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Auch zur Verbesserung unserer eigenen Nachhaltigkeit treiben wir Innovationen voran. Dazu nutzen wir unter anderem das 2020 gestartete Projekt D.A.R.E (Data Analytics Reshape Enterprise). Es stellt die Analytik in den Mittelpunkt unserer geschäftlichen Transformation. Im Jahr 2021 haben wir an mehr als 70 Anwendungsfällen gearbeitet, die Datenanalyse und Datenvisualisierung in jede Abteilung von MANN+HUMMEL bringen. Außerdem haben wir neue konzernweite Innovationsinitiativen gestartet, die einen Fokus auf Nachhaltigkeit legen und darauf abzielen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produkte zu verringern. Dabei kommt der neue Lebenszyklus-Ansatz zum Einsatz. Er dient dazu, die Umweltauswirkungen unserer Produkte und deren Anwendungsfälle zu messen sowie Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und umzusetzen.

Im Hinblick auf Umweltauswirkungen und Kosten ist der Energieverbrauch ein wesentlicher Aspekt unserer Molekular- und Luftfiltrationslösungen. Im Jahr 2021 ist es uns gelungen, HLK-Luftfiltrationslösungen für die Gebäudetechnik so zu optimieren, dass der jährliche Energieverbrauch im Vergleich zu Anlagen mit Standard-Filterelementen um bis zu 50 Prozent reduziert werden kann. Die Energieeinsparung kann durch ein neu entwickeltes Energieeffizienz-Expertensystem innerhalb von Sekunden bewertet werden.

Als Schlüsseltechnologie haben wir die expandierte Polytetrafluorethylen-(ePTFE-)Membrantechnologie auf den Markt gebracht, die im Vergleich zu den derzeit dominierenden HEPA-Filtermedien auf Mikroglasfaserbasis deutlich geringere Differenzdrücke aufweist.

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.

## DIGITALE TRANSFORMATION

Die digitale Transformation schreitet immer schneller voran. Vor diesem Hintergrund hat unser Digital Transformation Office im Berichtsjahr seine Arbeit aufgenommen. Es verfolgt die Fortschritte verschiedener digitaler Anwendungen und Initiativen, etwa D.A.R.E, E-Commerce und das Internet of Things. Gleichzeitig bauen wir unser Geschäft unter anderem mit Digital Ventures weiter aus. So haben wir Lösungen wie Qlair, Streametric und Senzit in den Märkten platziert und bauen das Portfolio weiter aus.

Schon heute verbessern Datenanalysen unsere internen Prozesse und Projekte sowie unsere Produkte und Dienstleistungen, etwa die vorausschauende Wartung und die Optimierung des Luftstroms. Die Digitalisierung hilft uns auch bei der Verbesserung unserer Ökobilanz. Ein Beispiel dafür sind unsere softwaregestützten Lebenszyklusanalysen.

## Produktsicherheit und Produktinformation

### PRODUKTE FÜR MEHR SICHERHEIT

Kundengesundheit und -sicherheit sind wesentliche Ziele unserer Arbeit. Unsere Produkte werden nach neusten Erkenntnissen entwickelt und erfüllen die geltenden Vorschriften für einen sicheren und reibungslosen Betrieb. Im Berichtsjahr konnte MANN+HUMMEL in diesem Bereich weitere Fortschritte machen, insbesondere hinsichtlich der Reduzierung von Aerosolen und Feinstaubemissionen. Neu- oder weiterentwickelte Filtersysteme, etwa Bremsstaubpartikelfilter, mobile und stationäre Feinstaubpartikelfilter und Innenraumfiltersysteme, sorgen für bessere Luftqualität und mehr Sicherheit. Die Entwicklung selbstreinigender Luftfilter verlängert die Lebensdauer der Produkte und gewährleistet einen besseren Schutz der Anwender, insbesondere in Bezug auf den Pflegeaspekt der Filter.

### PRODUKTSICHERHEIT

Zur Sicherheit unserer Kunden tragen das MANN+HUMMEL Managementsystem sowie alle Prozesse und Standards der Qualitätssicherung und des Risikomanagements bei. Wir entwickeln unsere Produkte auf dem Stand der Technik und auf Grundlage gültiger gesetzlicher Vorgaben. Wir weisen insbesondere auf sicherheitsrelevante Merkmale hin, die bei der Zuverlässigkeitsanalyse FMEA, Validierungen und Prozessüberwachungen speziell überprüft werden, um Risiken für die Produktsicherheit zu vermeiden. Des Weiteren informieren wir Endver-

braucher und Servicepersonal über den sachgerechten Umgang mit unseren Produkten. Teilweise 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.

Wir wissen: Die Verantwortung für unsere Produkte endet nicht an unseren Werkstoren. Deshalb möchten wir diese Verantwortung zunehmend auch über die gesamte Lieferkette hinweg beibehalten. Nachhaltigkeitsanforderungen auf die globale Lieferkette zu übertragen, ist eines unserer strategischen Unternehmensziele – und gleichzeitig eine unserer größten Herausforderungen. Um diese zu meistern, beziehen wir unsere Lieferanten beim Thema Nachhaltigkeit mit ein. Außerdem berücksichtigen wir selbstverständlich alle geltenden Gesetze wie etwa die EU-Chemikalienverordnung REACH und die „EU-Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- oder Elektronikgeräten“ (RoHs).

### PRODUKTINFORMATIONEN

MANN+HUMMEL informiert transparent über die Bestandteile und Eigenschaften seiner Produkte und definiert den Umfang von Dienstleistungen. Wir kennzeichnen 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. Darin wird die chemische Zusammensetzung von Materialien, Bauteilen und Produkten deklariert. 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. Durch dieses Spektrum an Maßnahmen beugen wir Schadensfällen und Reklamationen vor.

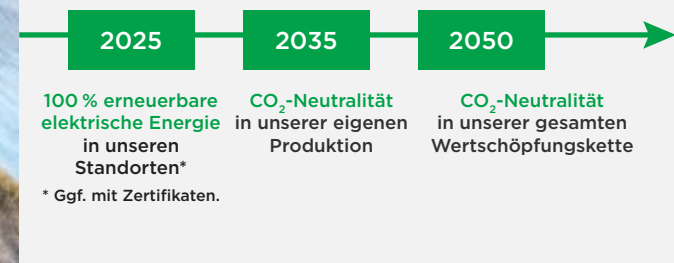
SCHON  
GEWUSST?

## MANN+HUMMEL wird klimaneutral

Wir sind davon überzeugt: Um unsere Vision von „Leadership in Filtration“ zu leben, müssen wir über unseren eigenen Tellerrand schauen und zu einer insgesamt nachhaltigeren Zukunft für alle beitragen. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere „Carbon Zero“-Strategie entwickelt. Unser Ziel ist es, bis 2050 entlang der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral zu sein.



### „Carbon Zero“-Strategie



# Unsere Umwelt

## Energieeffizienz 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<sub>2</sub>- und andere Emissionen. Wir sind uns bewusst, dass unser Wertschöpfungsprozess Auswirkungen auf die Umwelt hat, und arbeiten fortlaufend daran, sie so weit wie möglich zu minimieren.

### MIT NEUER STRATEGIE ZU „CARBON ZERO“

Im Jahr 2021 haben wir unsere unternehmensweite Klimaschutzstrategie „Carbon Zero“ verabschiedet. Sie sieht vor, dass wir bis 2050 entlang der gesamten Wertschöpfungskette CO<sub>2</sub>-neutral wirtschaften. Bis zum Jahr 2035 wollen wir dieses Ziel in unserer eigenen Produktion erreichen. Neben den Unternehmensbereichen, die einen wesentlichen Einfluss auf den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Unternehmensgruppe haben, waren auch unsere Arbeitnehmervertreter am Entstehungsprozess der Klimaschutzstrategie beteiligt.

Mit unserer „Carbon Zero“-Strategie verfolgen wir konsequent den Weg zu einem klimaneutralen Unternehmen und leisten damit einen Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens und zum Nachhaltigkeitsziel SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ der Vereinten Nationen.

Gleichzeitig erfüllen wir damit unseren eigenen Anspruch, ein verantwortungsvoller Wirtschaftsakteur zu sein.

Um unsere „Carbon Zero“-Strategie mit Leben zu füllen, haben wir eine Roadmap definiert. Darin haben wir mittel- und langfristige Meilensteine für unsere Klimaschutzaktivitäten definiert und die Hebel und Werkzeuge festgehalten, die uns bei der Erreichung dieser Ziele helfen.

Für die Erreichung der Ziele wurden vier Hebel definiert: Energieeffizienz, erneuerbare Energien, nachhaltige Lieferketten und nachhaltige Produkte.

### ERNEUERBARE ENERGIE

Einen ersten Meilenstein auf dem Weg zur CO<sub>2</sub>-Neutralität werden wir im Jahr 2025 erreichen. So haben wir vor, künftig ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. In den Märkten, in denen wir keinen oder nicht ausreichend Grünstrom beziehen können, werden wir dies mit dem Kauf anerkannter Grünstromzertifikate ausgleichen. In den Jahren bis 2025 werden wir den Anteil schrittweise um jeweils 25 Prozent erhöhen.

### GRUNDLAGEN FÜR DIE CO<sub>2</sub>-NEUTRALITÄT

Wir möchten den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Unternehmens verstehen und gezielt reduzieren. Hierbei spielen Verbrauchs- und Bewegungsdaten entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte eine entscheidende Rolle. Unser Ziel ist es, unseren Fußabdruck als Unternehmen und den unserer Produkte umfassend zu betrachten und zu senken. Ein weiterer Hebel zur Verbesserung ist die Nutzung von Recyclingmaterialien sowie die Recyclingfähigkeit unserer Produkte.

Um unseren vollständigen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck sichtbarer zu machen – inklusive der Nutzungsphase und der Entsorgung bzw. Wiederverwendung unserer Produkte –, haben wir nach einem Pilotprojekt für ausgewählte Produktsegmente damit begonnen, Lebenszyklusanalysen (LCA; beispielsweise ISO 14040 ff) durchzuführen. Die Basis bilden gemessene oder berechnete Verbräuche, Lieferantangaben, Transportwege, zentrale Datenbanken, Literaturangaben und Hochrechnungen. In den kommenden Jahren werden wir diese Methode schrittweise auf alle Produktfamilien ausweiten sowie die Qualität und Quantität der relevanten Berechnungsdaten weiter verbessern.

Ein signifikanter Teil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks stammt aus der Lieferkette (Scope 3 upstream). Gemeinsam mit unserem Lieferantennetzwerk werden wir in den kommenden Jahren an Lösungen und Optimierungen arbeiten.

### ENERGIE SPAREN NUTZT DOPPELT

MANN+ HUMMEL ist bestrebt, die Umweltbelastung bei jedem hergestellten Produkt kontinuierlich zu reduzieren. Der größte Teil dieser Belastungen ist mit dem Verbrauch von Energie verbunden. Mehr Energieeffizienz ist ein wesentlicher Schlüssel zur weiteren Verringerung von Emissionen – und damit zu einem insgesamt niedrigeren ökologischen Fußabdruck. Um dies zu erreichen, setzen wir in unseren Produktions- und Peripherieprozessen dort an, wo wir die größte Wirkung erzielen, beispielsweise bei der Druckluftversorgung, Prozesswärme oder der Werkzeugkühlung. Weitere Ansatzpunkte, um Energie einzusparen, sind die Klimatisierung und Beleuchtung von Gebäuden. Dies bringt nicht nur ökologischen, sondern auch ökonomischen Nutzen.



Viele unserer Kunden aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie erwarten Transparenz hinsichtlich unseres Energieverbrauchs und unserer Emissionen. Das spornt uns zusätzlich an, Einsparpotenziale zu nutzen und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Unternehmens und damit auch den der Endprodukte unserer Kunden zu verringern. So steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit von MANN+HUMMEL und werden den wachsenden gesellschaftlichen Erwartungen gerecht.

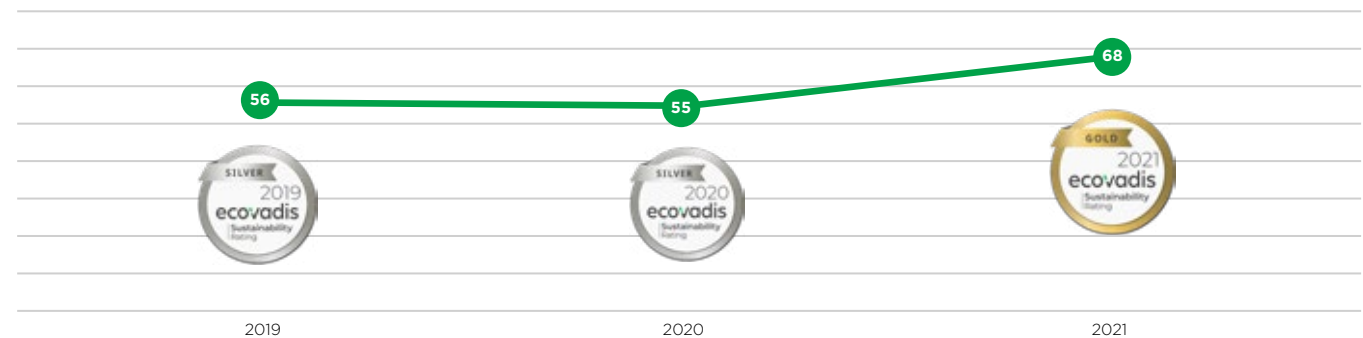
Seit dem Jahr 2018 sind alle Produktionsstandorte der MANN+HUMMEL Gruppe im Geschäftssegment Transportation nach der international gültigen Norm für Umweltmanagementsysteme ISO 14001 zertifiziert. Das Geschäftssegment macht derzeit mehr als 91 Prozent des Umsatzes aus.

### CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

2021 hat MANN+HUMMEL bereits zum sechsten Mal an der Befragung des Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen und seine Energie- und CO<sub>2</sub>-Emissionsdaten für seine Kunden offengelegt. CDP bewertete unsere Eingaben mit „C“, der dritten von vier Stufen. Das bedeutet, dass sich das Unternehmen mit Klimafragen auseinandersetzt.

Hier wollen wir uns weiter verbessern und streben 2022 das „B“-Rating an. Diese Bewertung setzt voraus, dass wir koordinierte Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) ergreifen.










### EcoVadis®-Ratingergebnisse seit 2019



### ECOVADIS®

Dank weiterer interner Optimierungen und der Arbeit unseres „Sustainability Networks“ hat der Ratinganbieter EcoVadis® MANN+HUMMEL im Jahr 2021 zum ersten Mal mit „Gold“ ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den besten fünf Prozent der von EcoVadis® bewerteten Unternehmen in der Kategorie „Hersteller von Teilen und Zubehör für die Automobilindustrie“.

EcoVadis® ist ein Anbieter von Nachhaltigkeitsratings, der weltweit mehr als 85.000 Unternehmen in über 200 Branchen bewertet. Das EcoVadis®-Rating deckt ein breites Spektrum von CSR-Anforderungen ab, darunter die Aspekte Umwelt, Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

CDP-Kapitel	Aktivität	Zieljahr	Status 2021
Governance	Erklärung zur Zuständigkeit der Vorstandsmitglieder hinsichtlich Themen mit Klimabezug	2021	
Risiken und Chancen	Chancen in die Risikomanagementpolicy/den Global Risk Report aufnehmen - einschließlich Update zum Risikomanagementtool	2022	
Risiken und Chancen	Klimarisikoscreening für die eigenen Standorte	2022	
Geschäftsstrategie	CO <sub>2</sub> -Strategie 2021 veröffentlicht	2021	
Geschäftsstrategie	Klimaszenarioanalyse	2022	
Ziele und Performance	Aktivitäten hinsichtlich kohlenstoffarmer Energieproduktion		
Ziele und Performance	Neue globale KPI „CO <sub>2</sub> -Effizienz“ implementiert	2021	
Ziele und Performance	LCA-Tool erstmals angewendet, um die Auswirkungen kohlenstoffarmer Produkte zu berechnen	2021	
Emissionsdaten	Verbesserung der Daten zum CO <sub>2</sub> -Fußabdruck für mehrere Scope-3-Kategorien: gekaufte Waren, Logistik, Produktnutzung, Umgang mit Produkten am Lebenszyklusende, Investitionsgüter usw.		
Einbindung	Einbindung von Lieferanten durch „Awareness Letter“ (3.000 Lieferanten)	2021	
Einbindung	Einbindung von Kunden durch Kundeninformation über die „Carbon Zero“-Strategie von MANN+HUMMEL (2.000 Kunden von AA Europe)	2021	
Biodiversität (neues Kapitel)	Unternehmensstrategie zu Biodiversität festlegen	2023	

## ZENTRALBEREICHE SIND ZUSTÄNDIG

Verantwortlich für energieeffiziente und emissionsarme Produktionsprozesse und Gebäudenutzung ist unsere Organisationseinheit „Operations“. Sie ist zuständig für Standortstrategie, Produktions- und Anlagenplanung sowie für die Wartung und Instandhaltung. Der Bereich Real Estate trägt die Verantwortung für die baulichen Standards und den energieeffizienten Betrieb der Gebäude einschließlich der technischen Gebäudeausstattung und beispielsweise der Installation von Fotovoltaikanlagen.

Der Zentralbereich „Quality & HSE“ („HSE“ steht für Health Safety and Environment) analysiert Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen der einzelnen Standorte und berichtet darüber im Management Review. Er begleitet Initiativen, teilt Best Practices und fördert Standardisierung. Der Bereich Einkauf verantwortet den Einkauf von Waren und Dienstleistungen sowie die damit verbundenen Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen. Weiter verantwortet dieser Bereich die Auswahl und Steuerung unserer Lieferanten. Die bestehenden Bewertungskriterien zu Auswahl und Verbleib auf unser Lieferantenliste werden in den kommenden Jahren sukzessive um Aspekte der Nachhaltigkeit ergänzt.

## ENERGIE SPAREN AN DEN STANDORTEN

Wir überwachen Emissionen auf Standortebeine. Verbesserungsmaßnahmen setzen wir um, indem wir die jeweiligen Produktionsprozesse analysieren und standortspezifische Anforderungen berücksichtigen.

Im Rahmen unseres Energieeffizienzprogramms entwickeln wir Ideen und konkrete Projekte, mit denen die Standorte ihren Energieverbrauch und -ausstoß mini-

mieren können. Den Fortschritt der Maßnahmen überprüfen wir monatlich. Außerdem werden die Ergebnisse mit den Verantwortlichen aus den jeweiligen Regionen und auf Unternehmensebene geteilt.

## ENERGIESPARMASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

Im Jahr 2021 konnten wir mithilfe verschiedener Stell-schrauben circa 1.600 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. Konkret haben wir die folgenden Maßnahmen und Projekte umgesetzt:

Im Berichtsjahr 2021 konnte mit diesen Maßnahmen der CO<sub>2</sub>-Ausstoß in Scope 1 + 2 um etwa ein Prozent gesenkt werden. Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir uns das Ziel gesetzt, den Energiebedarf und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter zu senken. Hierzu haben wir ein zentrales Projekt initialisiert, das Maßnahmen identifiziert und im Rahmen von Sprints im Bereich Transportation umgesetzt. So haben wir uns vorgenommen, im kommenden Jahr den Energiebedarf in unse-

Maßnahme	Energieträger	Einsparung (MWh)	Errechnete Emissions-einsparung (t CO <sub>2</sub> )
Austausch von Öfen, weiterer Ausbau von Solarthermie und Temperaturregelungen	Reduzierung des Energieverbrauchs (Gas und Strom)	1.000	760
Verschiedene Prozessoptimierungen wie Einsatz von Hocheffizienzpumpen, Granulattrocknern und Steuerungen zur Vermeidung von Stand-by-Verbräuchen	Reduzierung des Stromverbrauchs	660	165
Erweiterte Nutzung von natürlichem Licht über Oberlichter und Austausch von Glühbirnen gegen LED	Reduzierung des Stromverbrauchs	430	135
Austausch von Kompressoren, Reduzierung des Betriebsdrucks an einigen Stellen und aktive Erkennung und Reparatur von Leckagen	Reduzierung des Stromverbrauchs	142	75
Inbetriebnahme einer Fotovoltaikanlage am Standort Querétaro, Mexiko, im Herbst 2021	Strombedarf Energieerzeugung aus eigenen erneuerbaren Quellen	950	480
<b>Gesamt</b>		<b>3.182</b>	<b>1.615</b>

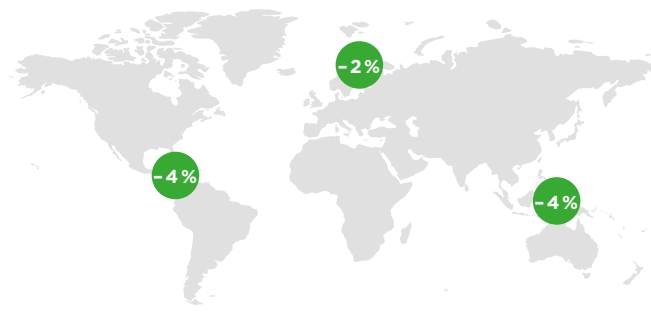
ren europäischen Werken um zwei Prozent zu senken. In den Werken in Asien und Americas wollen wir den Energiedarf um vier Prozent senken. Der Umfang der Maßnahmen reicht von energetischen Maßnahmen an Bestandsgebäuden über Austausch von ineffizienten Produktionsanlagen, Beleuchtung bis zu Anpassung von Produktionsprozessen, beispielsweise Senkung von Prozesswärme. In Summe rechnen wir mit einer Einsparung von etwa 19,5 GWh.



Fotovoltaikanlage am Standort Querétaro, Mexiko

### BEISPIEL: INBETRIEBNAHME EINER 554-KWP-FOTOVOLTAIKANLAGE AM STANDORT QUERÉTARO, MEXIKO

Im Herbst 2021 haben wir unsere bisher größte Fotovoltaikanlage am Standort Querétaro, Mexiko, in Betrieb genommen. Diese Anlage mit einer installierten Gesamtleistung von 554 kWp ist ein wesentlicher Beitrag auf unserem Weg zu einem klimaneutralen Unternehmen. Durch die Produktion unseres eigenen Stroms können wir am Standort jährlich bis 950 MWh aus erneuerbaren Ressourcen beziehen, was einer rechnerischen Einsparung von bis zu 480 Tonnen CO<sub>2</sub> entspricht.



Unsere Ziele für Energieeinsparungen

### DATEN ALS GRUNDLAGE

Wir möchten den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Unternehmens genau analysieren und gezielt reduzieren. Hierbei spielen Verbrauchs- und Bewegungsdaten entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte eine entscheidende Rolle. Unser Ziel ist es, unseren Fußabdruck als Unternehmen und den unserer Produkte umfassend betrachten und optimieren zu können. Neben der ökologischen Dimension sind hier auch ökonomische und

soziale Aspekte bei der Optimierung und Auswahl von Materialien und Partnern von großer Bedeutung.

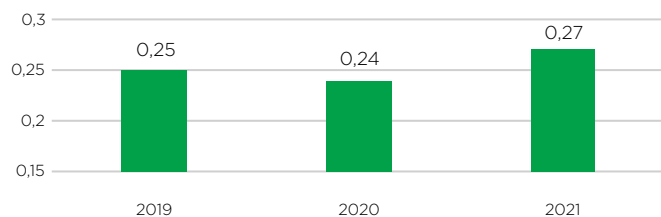
Den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von MANN+HUMMEL und unserer Produkte betrachten wir auf Basis gemessener oder berechneter Verbräuche, Lieferantenangaben (Transportwege), zentraler Datenbanken, Literaturangaben und Hochrechnungen. So können wir relevante Einflussgrößen sichtbar machen. Dabei zeigt sich unter anderem der signifikante Einfluss der zugekauften Produktionsmaterialien.

Um unseren vollständigen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck sichtbarer zu machen – inklusive der Nutzungsphase und der Entsorgung bzw. Wiederverwendung unserer Produkte –, haben wir nach einem Pilotprojekt für gelistete zukunfts-trächtige Produktsegmente damit begonnen, Lebenszyklusanalysen durchzuführen. In den kommenden Jahren werden wir diese Methode schrittweise auf alle Produkte und Produktfamilien ausweiten sowie die Qualität und Quantität der relevanten Berechnungsdaten weiter verbessern. Auf diese Weise können wir den Fußabdruck unserer Produkte optimieren und den Ressourceneinsatz reduzieren.

Diese Arbeit kommt auch unseren Kunden und ihrer Nachhaltigkeitsperformance zugute. Denn eines unserer Motive besteht darin, den Energieverbrauch unserer Produkte in der Nutzungsphase zu senken. Außerdem möchten wir gegenüber Kunden transparente Angaben zum Energiebedarf während der Nutzung machen. Deshalb lassen wir beispielweise unsere Luftfilterelemente durch EUROVENT zertifizieren und klassifizieren.

[Certified product directory | Eurovent Certita Certification \(eurovent-certification.com\)](https://www.eurovent-certification.com)

### Energieeffizienz pro Produktionsleistung (kWh/€)



Die oben stehende Grafik zeigt den Verlauf der Energieeffizienz von MANN+HUMMEL als Durchschnitt über zwölf Monate. In den letzten drei Jahren konnte der Energieverbrauch pro Euro Production Output nicht gesenkt werden. Von ursprünglich 0,24 kWh/€ 2020 sank die Energieeffizienz bis 2021 auf 0,27 kWh/€.

Das entspricht einer Erhöhung um sieben Prozent. Der Energieverbrauch stieg in den letzten 36 Monaten mit dem Umsatz, jedoch konnte nicht der entsprechende Production Output erzielt werden.

Zusätzliche Treiber für Energieverbräuche waren unter anderem die Installation von thermischen Nachverbrennungen in Fayetteville, USA und die vermehrte Nutzung von Klimageräten in Produktionsstandorten zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit. Und dies bei gleichzeitiger veränderter Auslastung der Werke. Diese konnten durch Maßnahmen zur Senkung des elektrischen Energieverbrauchs nicht vollständig kompensiert werden.

### UMWELTKENNZAHLEN<sup>1</sup>

	2021	2020	Delta in %
<b>Energieverbrauch in MWh</b>	<b>651.224</b>	<b>584.059</b>	<b>+11%</b>
Strom	373.814	341.640	+9%
Fernwärme	2.439	3.291	-26%
Geothermie	1.517	567	+168%
<b>Brennstoffe</b>	<b>272.170</b>	<b>237.762</b>	<b>+14%</b>
Erdgas	259.474	226.175	+15%
LPG/Propan	5.796	6.901	-16%
Heizöl	6.900	4.687	+47%
<b>Treibstoffe</b>	<b>1.284</b>	<b>800</b>	<b>+60%</b>
Diesel	1.245	769	+62%
Benzin	39	30	+29%
Energieverbrauch in MWh/Mio. EUR Umsatz	155	152	+2%
<b>THG-Emissionen in tCO<sub>2</sub>e<sup>2</sup></b>	<b>188.630</b>	<b>220.075</b>	<b>-14%</b>
Scope 1 <sup>3</sup>	55.242	46.672	+18%
Brennstoffe	54.902	46.451	+18%
Treibstoffe	340	221	+53%
Scope 2 <sup>4</sup>	133.388	173.402	-23%
Strom	131.883	171.370	-23%
Fernwärme	1.504	2.032	-26%
Revenue (Mio. €)	4.300,00	3.900,00	
<b>THG-Emissionen in tCO<sub>2</sub>e/Mio. EUR Umsatz</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>-23%</b>

<sup>1</sup> Seit 2020/2021 beinhalten die Daten nicht nur die Verbräuche des Mutterunternehmens MANN+HUMMEL, sondern auch von WIX/Filtron. Insgesamt werden so knapp 92 Prozent des Umsatzes der gesamten MANN+HUMMEL Gruppe abgedeckt. Die Erweiterung des Scopes resultiert in einigen Fällen in einem starken Anstieg der Zahlen.

<sup>2</sup> Quellen: Wenn vorhanden wurden marktbasierende Faktoren verwendet; ansonsten wurden lokalbasierte Faktoren von VDA verwendet

<sup>3</sup> Scope1 Emissionen entstehen bei der Verbrennung von Brenn und Treibstoffen in eigenen Heizungen und Motoren.

<sup>4</sup> Scope2 Emissionen entstehen bei der Produktion von Strom und Fernwärme, die MANN+HUMMEL von außen bezieht.

## Nachhaltige Lieferkette

Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette ist eine Frage der Glaubwürdigkeit. Denn wertebasierte Unternehmensführung und Verantwortung für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft enden nicht an den Grenzen eines Unternehmens. Die MANN+HUMMEL Gruppe legt großen Wert darauf, dass die Lieferanten durch ihre Geschäftsaktivitäten Umwelt und Gesellschaft so wenig wie möglich belasten. Darüber hinaus haben unsere Kunden Anspruch auf Transparenz hinsichtlich Nachhaltigkeit in der globalen Lieferkette.

### BEIM EINKAUF ZÄHLT NACHHALTIGKEIT

Die MANN+HUMMEL Einkaufsbedingungen enthalten Vorgaben zur Nachhaltigkeit. Wir schulen die Mitarbeiter im Einkauf spezifisch zu nachhaltiger Beschaffung. Die gestiegenen Anforderungen an die Lieferkettenverantwortung, zum Beispiel durch das Lieferkettengesetz in Deutschland, haben wir mit einer Aktualisierung des Code of Conduct für unsere Lieferanten umgesetzt.

### EINHALTUNG DER GESETZE UND NORMEN

Von jedem Lieferanten verlangen wir die Einhaltung aller für ihn geltenden Gesetze. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist nicht nur aus Gründen der Compliance geboten, sondern hat direkte Auswirkungen auf unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Wir treffen mit jedem Zulieferer für Produktionsmaterial Qualitätssicherungsvereinbarungen. Die Materialien 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 Lieferanten zur Verfügung stellt, finden sich ebenfalls Hinweise und Regelungen zu Themen wie der EU-Chemikalienverordnung REACH und IMDS (International Material Data System). Für die 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.

### KONFLIKTMINERALIEN

MANN+HUMMEL geht verantwortungsvoll mit Rohstoffen um, insbesondere mit sogenannten Konfliktmineralien.

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 zu bringen oder ihre Bezugsquellen zu wechseln. Wir fordern sie zudem auf, entsprechende Regelungen auch gegenüber ihren Lieferanten vorzusehen.

Mit unserem jährlichen Conflict Mineral Report gemäß den Vorgaben der Responsible Minerals Initiative (RMI) schaffen wir Transparenz für uns und unsere Kunden bezüglich Herkunft dieser Rohstoffe.

### CODE OF CONDUCT FÜR LIEFERANTEN

MANN+HUMMEL verfügt über einen separaten Code of Conduct für Lieferanten. Er ist fester Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen, die mit jedem Lieferanten vereinbart werden. Darin verpflichten sich die Lieferanten, gemäß unserer Sozialcharta Menschenrechte zu wahren, Arbeitsnormen einzuhalten, keine Diskriminierung sowie Zwangs- oder Kinderarbeit zu dulden und Korruption zu verhindern. Neben der Einhaltung der Gesetze sowie des MANN+HUMMEL Code of Conduct erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren betrieblichen Umweltschutz kontinuierlich verbessern und Umweltbelastungen systematisch vermeiden. Diese Bedingungen stellen sicher, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften teilen.

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.

Bis zum heutigen Tag musste MANN+HUMMEL noch nie eine Geschäftsbeziehung aufgrund eines Verstoßes gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct beenden.

### FREIGABEPROZESS FÜR NEUE LIEFERANTEN

Jeder neue Lieferant durchläuft bei MANN+HUMMEL einen zentralen und mehrstufigen Freigabeprozess. Dabei fragen wir je nach Bedarf spezifische Informationen zur Corporate Social Responsibility (CSR) des Lieferanten ab und prüfen diese. Verantwortlich für die Auswahl unserer Lieferanten sowie die Kommunikation unserer Erwartungen ist der Einkauf, der sich hierzu mit den Fachabteilungen abstimmt. Für die Aufnahme von neuen Lieferanten für Produktionsmaterialien sowie bei der Vergabe von Neuaufträgen ist eine Zertifizierung nach ISO 14001 und ISO 45001 unverzichtbar. Wir nutzen die Zertifizierung auch im Rahmen der Bewertung (Vendor Rating System). Bei der Neuaufnahme von Lieferanten werden CSR-Aspekte von Umwelt- und Klimaschutz über Arbeitssicherheit bis zur Einhaltung der Menschenrechte über das Lieferantenportal abgefragt. Die erforderlichen Dokumente finden neue Lieferanten auf unserer Website.

### GEMEINSAM RICHTUNG KLIMANEUTRALITÄT

2021 haben wir die Selbstauskunft für Lieferanten im Bereich CSR erweitert. Wir fragen nun beispielsweise konkret nach, ob eine Klimastrategie und Klimaziele vorliegen und bis wann 100 Prozent erneuerbare Energien verwendet werden. Zudem erhielten alle Lieferanten Informationen über unsere „Carbon Zero“-Strategie. Denn: Um die Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

zu senken, sind wir auf die Mitwirkung der Zulieferer angewiesen. In diesem Rahmen haben wir auch konkrete Stellschrauben benannt, die Lieferanten nutzen können, um ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu mindern. Künftig werden wir bei der Vergabe von Aufträgen noch stärker darauf achten, wie engagiert und erfolgreich die jeweiligen Lieferanten im Bereich Nachhaltigkeit sind. Gemeinsam mit dem Ratinganbieter EcoVadis® hat MANN+HUMMEL damit begonnen, seine Lieferanten im Hinblick auf CSR-Kriterien zu bewerten. Ziel ist es, deren Leistungsniveau und Entwicklungsmöglichkeiten zu evaluieren.



# Unsere Mitarbeiter

## 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 fördern die Talente unserer Mitarbeiter und setzen auf eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entspricht.

In unserem Code of Conduct beschreiben wir unser Bestreben, allen Mitarbeitern Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten. Außerdem gehört es für MANN+HUMMEL zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur, unternehmerische Entscheidungen, strategische Vorhaben und strukturelle Veränderungen gut zu kommunizieren. Darum informieren wir unsere Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt über Neuerungen und binden Arbeitnehmervertretungen frühzeitig und entsprechend den 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 Arbeitgebersprechen anerkannt und wertgeschätzt fühlen. Die Kernaussagen vermitteln Mitarbeitern und Bewerbern, dass der Rückhalt unserer Kollegen die Basis unseres Erfolgs ist. Bei MANN+HUMMEL kann jeder seine Fähigkeiten unter Beweis stellen, Verantwortung übernehmen und über sich hinauswachsen. Gleichzeitig erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie über den Tellerrand hinausschauen, Probleme erkennen und Lösungen entwickeln. 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 Interessengruppen sowie innerhalb der Organisation. Ein entsprechendes Kommunikationsangebot bietet die Mitarbeiter-App „MH Connect“, die zunehmend genutzt wird. Als besonders hilfreich erwies sich die weltweit und auch auf privaten Geräten nutzbare App während der Corona-Pandemie. Im Rahmen des Online-Formats „UnFiltered“ informiert das Topmanagement quartalsweise über aktuelle Entwicklungen und wechselnde Schwerpunktthemen.

### 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 vertrauensvoll und konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen – auch bei strittigen Themen. 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 guten 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 länderübergreifenden Teams zu arbeiten. Ein weiterer Fokus liegt darauf, jeden Standort im Hinblick auf Infrastruktur und Mitarbeiterversorgung attraktiv zu gestalten. An einzelnen Standorten sind Angebote der betrieblichen Altersvorsorge sowie Krankenzusatzversicherungen Bestandteil unserer Mitarbeiterleistungen.



## Zusammensetzung der Belegschaft

Anzahl der Personen (Stand 31.12.2021)	Weiblich	Männlich	Gesamt
Belegschaft nach Arbeitsvertrag	9.612	13.714	23.326
Unbefristet	8.432	12.398	20.830
Temporär <sup>1</sup>	1.180	1.316	2.496
Belegschaft nach Pensum	9.612	13.714	23.326
Vollzeit	8.298	13.463	21.761
Teilzeit	1.314	251	1.565

<sup>1</sup> Ohne 255 Lernende, 47 Praktikanten und 1.741 Leih-/Vertragsarbeiter.

## ARBEITSKRÄFTE BINDEN

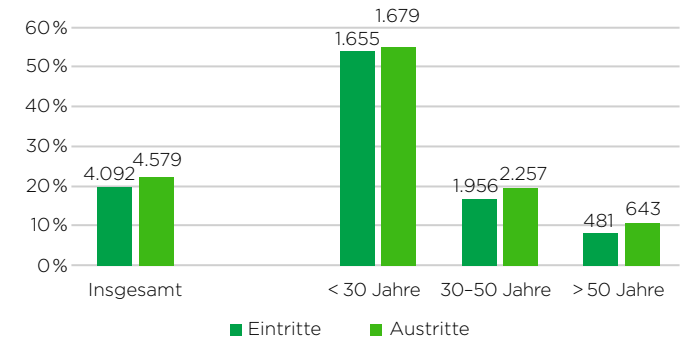
Standorte in besonders dynamischen Wirtschaftsregionen erleben eine hohe Fluktuation und starke Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt. Hierzu gehören Querétaro in Mexiko, Shanghai in China sowie Uherský Brod und Okříšky in Tschechien. Verschärft durch die Corona-Krise sehen wir auch eine höhere Dynamik in den USA. Wir beobachten die Fluktuation im Unternehmen sehr genau und begegnen ihr unter anderem durch Empfehlungsprogramme und ansprechende Benefits. Wir setzen auf faire Entlohnung, möglichst flexibles Arbeiten, attraktive Entwicklungsangebote und ein positives Umfeld an allen Standorten. In unserem größten Produktionswerk in Marklkofen bieten wir unseren über 3.000 Beschäftigten mehr als 150

verschiedene Teilzeitmodelle. Aufgrund der konstant hohen Auslastung im Werk Marklkofen und des damit einhergehenden Schichtbetriebs, d.h. anhaltende Produktion am Wochenende, wurden neue Kombinationsmöglichkeiten der Teilzeit in Verbindung mit den Wochenendtagen (Schichten Freitag ab 23.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr definiert) vermehrt geschaffen. Zu schätzen wissen dies vor allem die weiblichen Beschäftigten, die am Standort etwa 62 Prozent der Gesamtbelegschaft und 95,85 Prozent der Teilzeitkräfte ausmachen. Sie arbeiten im Drei-Schicht-Betrieb und können dabei individuelle Arbeitszeitmodelle wählen – angepasst an die eigenen Lebensumstände und bei vollen tariflichen Entgeltleistungen.

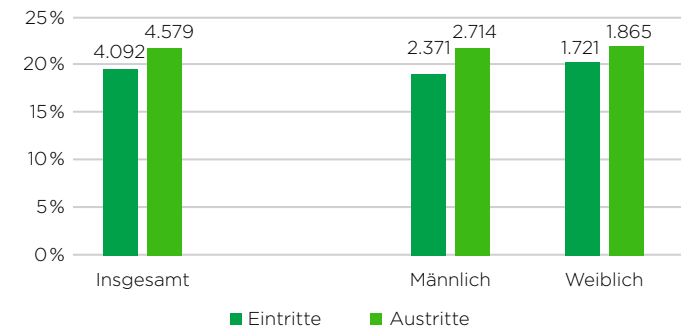
## WIRTSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Die MANN+HUMMEL Gruppe trägt Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens mit weltweit mehr als 23.000 Mitarbeitern. Das erfordert, die Produktionsstandorte hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich zu überprüfen und die Produktionskapazitäten zu optimieren. Vor diesem Hintergrund hat MANN+HUMMEL bekannt gegeben, dass die Produktion von Automobilausrüstungen am Standort Ludwigsburg, trotz der hervorragenden Arbeit der dortigen Mitarbeiter-teams, nicht fortgeführt werden kann. Die Produktion am Standort läuft zum Jahresende 2022 aus. Ludwigsburg bleibt als Firmensitz mit der Forschungs- und Entwicklungszentrale bestehen. Außerdem investieren wir weiterhin in das Technologiezentrum.

## Fluktuation nach Altersgruppe 2021



## Fluktuation nach Geschlecht 2021



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. Da stellt die Berufsausbildung eines Mitarbeiters nur die Grundlage seiner Qualifikation dar. Denn das Berufsleben bietet immer neue Herausforderungen und macht es notwendig, sich stetig weiterzuentwickeln. Darum unterstützt MANN+HUMMEL seine Mitarbeiter in ihrem lebenslangen Lernprozess. Die Verantwortung für berufliche Weiterentwicklung liegt sowohl beim Mitarbeiter als auch bei seinen Führungskräften. Eine federführende Rolle spielt der Zentralbereich „Human Resources“. Er gestaltet Konzepte in den Bereichen Talentmanagement und Global Learning und begleitet deren Umsetzung.

### HOHE ANSPRÜCHE BEI DER MITARBEITER-ENTWICKLUNG UND -BINDUNG

Wir möchten Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen halten und ihnen attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. Dazu gehört, dass alle Angestellten von MANN+HUMMEL eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten. Ein weiterer Fokus liegt darauf, Spitzenkräfte zu binden. Die „Top-Talent-Retention-Rate“ ist bei 95 Prozent definiert. Das bedeutet, dass innerhalb eines Jahres idealerweise nicht mehr als fünf Prozent unserer Spitzenkräfte das Unternehmen verlassen. Außerdem verfolgen wir das Ziel, dass alle Mitglieder dieser Gruppe über einen individuellen Entwicklungsplan verfügen. Unsere Führungskräfte sind daher angehalten, mit den Mitarbeitern über ihre Zukunftspläne zu sprechen und Entwicklungspläne mit vorgeschlagenen Karriereschritten zu entwickeln. Zur Aufgabe von „Human Resources“ gehört es, diesen Prozess als Ganzes zu gestalten und zu begleiten.

Die Plattform „About Me“ bietet Mitarbeitern, Führungskräften und Personalverantwortlichen eine gute Grundlage, um über Karrierewünsche zu sprechen. Mitarbeiter haben dort die Möglichkeit, ihre Karrierewünsche in einem persönlichen Profil zu hinterlegen und sich auf dieser Basis für den nächsten Karriereschritt zu bewerben. 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.

Als Teil unserer unternehmensweiten Talent Management-Initiativen haben wir 2021 das Angebot „Potential for Life“ ausgerollt. Dieses digitale Assessment soll Mitarbeitern dabei helfen, ihre persönliche Motivation und ihre Stärken zu erkennen. Im Anschluss an das Assessment erhalten sie einen Bericht über das Ergebnis sowie ein persönliches Coachinggespräch. Ziel ist es, individuelle Karrierewege zu fördern. Zusätzliche Inspiration hierfür lieferte die neu ins Leben gerufene „Career Talks“-Reihe. Darin geben Top-Manager der Belegschaft einen Einblick in ihren persönlichen Werdegang.

### 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 miteinander fördern. Außerdem ist es ihre Aufgabe, Mitarbeiter regelmäßig fair zu beurteilen und sie als Coach individuell zu fordern und zu fördern.

Im Rahmen unserer Talent Management-Initiativen unterstützen wir Führungskräfte durch ein Tool zur Selbstreflexion und indem wir ihnen die sogenannten „Leadership Principles“ an die Hand geben. Regionale Gipfeltreffen – sogenannte Leadership Summits – sollen das Bewusstsein dafür schärfen, wie wichtig gute Führung ist. Leadership Summits für die Regionen Americas und Europa fanden zuletzt im Herbst 2021 sowie im Sommer 2022 statt. Führungskräfte wurden in einem zweitägigen Workshop-Format weiter dazu befähigt, konstruktives Feedback zu geben und sich selbst zu reflektieren. Ein Leadership Summit für die Region Asien-Pazifik ist in Planung.

### WEITERBILDUNG UND ZIELVEREINBARUNG

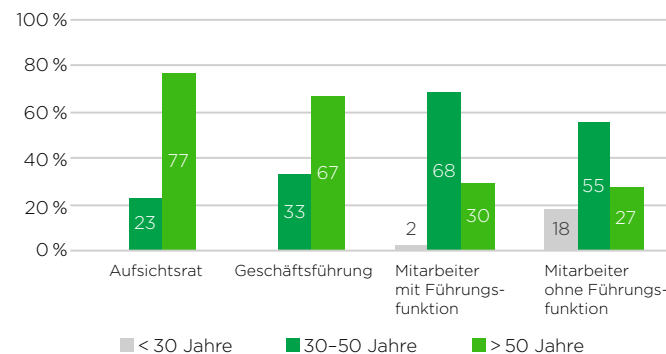
Wir legen großen Wert auf die systematische Entwicklung unserer Mitarbeiter. Dazu gehören sowohl fachliche, betrieblich notwendige Weiterbildungen als auch jährliche Zielvereinbarungen und Feedback. Funktionsbezogene Fortbildungen und Akademien bieten unseren Mitarbeitern die Chance, sich in verschiedenen 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 eine eigene Plattform 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 Bereich Arbeitssicherheit. Diese sind für alle Mitarbeiter verpflichtend und jährlich zu wiederholen. In vielen Fällen haben Mitar-

beiter im Anschluss an die Trainings die Möglichkeit, zu bewerten, wie wirkungsvoll diese waren. Zusätzlich beurteilt „Human Resources“ regelmäßig den Erfolg einzelner Programme und nimmt, falls nötig, Anpassungen vor.

2020 hat MANN+HUMMEL damit begonnen, Wissensakademien aufzubauen und einzuführen. Im zurückliegenden Jahr haben wir dieses Angebot weiter ausgebaut. Ein Beispiel dafür ist die FilterMedia Academy. Sie sichert die bereichsübergreifende Vermittlung von relevantem Wissen zu Produkten und Prozessen. Im Rahmen des weiteren Ausbaus von Lernangeboten sind Kooperationen mit externen Partnern geplant. Sie sollen im Jahr 2022 konzernweit ausgerollt werden.

## Vielfalt und Gleichbehandlung

### Vielfalt nach Altersgruppen 2021



### Vielfalt nach Geschlechtern 2021

	Frauen	Männer
Aufsichtsrat	31%	69%
Geschäftsführung	33%	67%
Mitarbeiter mit Führungsfunktion	18%	82%
Mitarbeiter ohne Führungsfunktion	43%	57%

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. 2021 kam es in der gesamten Unternehmensgruppe zu keinerlei bestätigten 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 Teil unseres Code of Conduct 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. Hinsichtlich der Vergütung berücksichtigt MANN+HUMMEL 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 Human Resources sind dafür verantwortlich, Fähigkeiten und Fachkompetenzen von Mitarbeitern einer diversen Belegschaft richtig einzusetzen, sodass kreative Lösungen entstehen und die Produktivität steigt.

### DIVERSITÄT IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Wir fördern Diversität und Vielfalt auf allen Ebenen des Unternehmens. Für uns sind die individuelle Kompetenz und Eignung für eine bestimmte Rolle das zentrale Auswahlkriterium für die Besetzung von Positionen in unserem Unternehmen. Dabei folgen wir konsequent unserem Leitsatz „everyone has talent“. Im Rahmen des Auswahlverfahrens und im täglichen Geschäftsleben spielen ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder Alter keine Rolle. Unser Ziel ist es, vakante Positionen stets mit der geeigneten Persönlichkeit und Qualifikation zu besetzen. Um künftig die Entwicklung der Diversität innerhalb unserer Belegschaft transparenter und messbarer zu machen, werden wir für unser Unternehmen geeignete Ziele und Kennzahlen einführen.

## 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. Ebenso besteht die Möglichkeit, sich an externe Ombudspersonen zu wenden oder die Whistleblower-Plattform „SpeakUp“ zu 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 41.

## TRAININGS ZUR SOZIALCHARTA

MANN+HUMMEL weist alle Mitarbeiter an, die Sozialcharta anzuwenden. Dies tun wir in Absprache mit den Arbeitnehmervertretungen vor Ort und im Rahmen der Gesamtkommunikationsstrategie der Gruppe. Selbstverständlich liegt die Sozialcharta in den jeweiligen Landessprachen unserer Standorte vor. Zur Kommunikation kommen unter anderem Online-Trainings auf unserer Plattform „Metacompliance“ zum Einsatz. Auch 2021 haben wir diesen Weg genutzt, um unsere Code-of-Conduct-Trainings in den vorgegebenen Zyklen durchzuführen. Die Teilnahme daran ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

## Arbeits- 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. 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.“

## SICHERE ARBEITSPLÄTZE

Innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe planen und überwachen wir Produktionsabläufe, Infrastruktur und Liegenschaften. In allen relevanten Geschäftsprozessen berücksichtigen wir Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zu diesen zählen unter anderem Anlagenplanung, Produktionsplanung, Logistik, Facility-Management, Instandhaltung und Produktion. Hierbei bewerten wir die Arbeitsbedingungen und schaffen die richtigen Rahmenbedingungen, um gesundes und sicheres Arbeiten zu gewährleisten. Experten für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (Occupational Health, Safety and Environment – HSE) schulen und unterstützen die Verantwortlichen an den jeweiligen Standorten, damit sie Gefahren und mögliche Restrisiken bewerten können. So schaffen wir die Grundlagen für ge-

sundes und sicheres Arbeiten. Die 2016 erarbeiteten HSE Big Rules werden an allen Standorten gelebt und sind Bestandteil von Teambesprechungen und -aktionen. Dabei handelt es sich um sechs Grundregeln, die allen Mitarbeitern das richtige Verhalten in puncto Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz aufzeigen.

Darauf aufbauend haben wir 2021 das HSE Leadership Training konzipiert und zunächst an deutschen Standorten eingeführt. In diesem Rahmen machen wir alle Führungskräfte damit vertraut, welche wichtige Rolle sie im Hinblick auf HSE spielen und welche Prozesse und Werkzeuge sie dabei unterstützen, Rechtskonformität in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen. Wir sind der Auffassung, dass das Training der gemeinsamen Standards das Bewusstsein für die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz bei jedem Einzelnen fördert. Sie sind weltweit für alle Führungskräfte verbindlich.

## KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG DER SICHERHEIT

Der Zentralbereich „Quality & HSE“ steuert und koordiniert das Thema Arbeitssicherheit auf globaler Ebene. 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 Arbeitsschutzes für andere Standorte transparent. So fördern wir gruppenweit vergleichbare Initiativen. MANN+HUMMEL nutzt an allen Standorten einheitliche Prozesse und Methoden für die Sicherheit der Mitarbeiter, insbesondere für HSE-Governance, HSE-Risikoanalysen, Prozessfreigaben und HSE-Fehler-Ursachen-Analyse.

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

MANN+HUMMEL legt großen Wert auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter und möchte sie dazu befähigen, ihre Gesundheit zu stärken. Dafür setzen wir je nach Standort verschiedene Maßnahmen um – von Betriebssportgruppen über Impfangebote bis hin zu gesundem Kantinenessen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist im Zentralbereich „Human Resources“ angesiedelt.

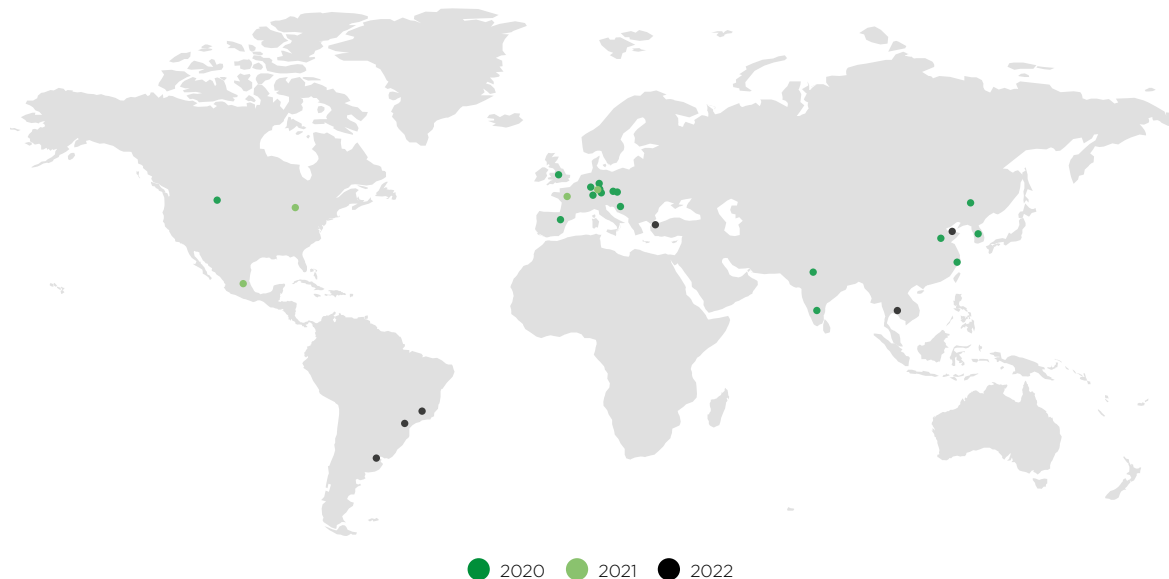
## GLOBALES MANAGEMENTSYSTEM FÜR ARBEITSSCHUTZ

2019 begannen wir im Bereich Transportation damit, unser globales Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 auszurichten. Dies dient dazu, Gefahren am

Arbeitsplatz systematisch und präventiv zu erkennen und Risiken kontinuierlich zu senken. So können gesundheitliche Belastungen und Arbeitsunfälle weitgehend vermieden werden. Dabei nutzen wir die Vorteile unseres gemeinsamen integrierten Managementsystems und haben HSE-Prozesse, soweit sinnvoll, gruppenweit standardisiert.

Im Jahr 2021 wurden vier weitere Transportation-Produktionsstandorte zertifiziert: Laval in Frankreich, Himmelkron in Deutschland, Portage in den USA und Querétaro in Mexiko. So arbeiten jetzt insgesamt 61 Prozent (2020: 50 Prozent) aller Mitarbeiter unter einem zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystem.

### Transportation-Produktionsstandorte nach ISO 45001 erstzertifiziert

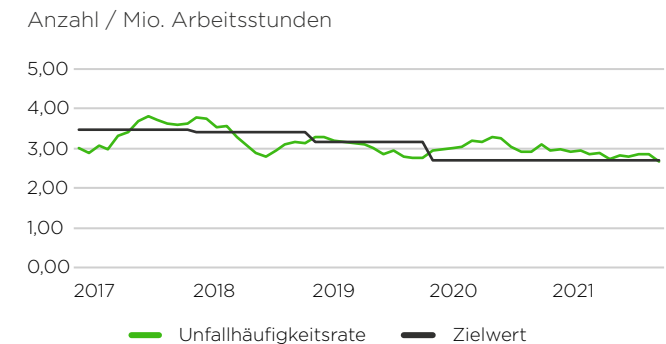


Im Jahr 2020 wurden die ersten 17 Transportation-Produktionsstandorte nach ISO 45001 erstzertifiziert. Diese Zertifizierungen fanden an den folgenden Standorten statt:

- Deutschland: Bad Harzburg, Marklkofen, Ludwigsburg, Sonneberg und Speyer
- Spanien: Saragossa
- Vereinigtes Königreich: Wolverhampton
- Tschechien: Uherský Brod und Okříšky
- Bosnien-Herzegowina: Tešanj
- China: Changchun, Jiading und Jinan
- Südkorea: Munmak
- Indien: Tumkur und Bawal
- USA: Dunlap

Für 2022 ist die Zertifizierung von weiteren Standorten geplant. Werden über mehrere Standorte hinweg Muster für Gefahrensituationen erkannt, fließen sie in die Weiterentwicklung unserer HSE-Risikobewertung ein.

### Verlauf der Unfallhäufigkeit und Zielwert in den letzten 5 Jahren



Die 2020 gestartete Initiative „Risk Assessment PLUS“ konnten wir entgegen der Planung noch nicht abschließen. Das ist einerseits auf die Pandemie zurückzuführen, andererseits auf die gestiegenen Anforderungen an das CSR-Self-Assessment, die Berichterstattung und Zielvereinbarungsinitiativen unserer Kunden.

### EINSATZ FÜR SICHERHEIT ZEIGT WIRKUNG

Die Zahlen zeigen: Das Engagement der MANN+HUMMEL Gruppe für Arbeitssicherheit hat Erfolg. Zum Beispiel wurden am amerikanischen Standort Fayetteville sowie an unserem tschechischen Standort Okříšky bis November 2021 zwei Millionen Arbeitsstunden geleistet, ohne dass es zu unfallbedingten Ausfällen kam. Sogar drei Millionen Arbeitsstunden ohne meldepflichtige Unfälle leisteten die Beschäftigten am Standort Tumkur in Indien bis Juli 2021.

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

	2021 <sup>1</sup>	2020 <sup>2</sup>	2019 <sup>3</sup>	
Unfallhäufigkeitsrate	2,7	3,1	2,7	Anzahl pro Mio. Arbeitsstunden
Rate der Unfallschwere	67,2	89,3	81,4	Tage pro Mio. Arbeitsstunden
Abwesenheitsrate	4,9	4,9	4,5	%

<sup>1</sup> Die Aufstellung deckt MANN+HUMMEL Transportation inkl. WIX/Filtron ab, ohne LS&E. Für 2021 wurde damit ein Umsatzanteil von knapp 92 Prozent abgedeckt.

<sup>2</sup> Die Aufstellung deckt MANN+HUMMEL Transportation inkl. WIX/Filtron ab, ohne LS&E. Für 2020 wurde damit ein Umsatzanteil von knapp 93 Prozent abgedeckt.

<sup>3</sup> Ohne die Akquisitionen WIX/Filtron und ohne LS&E.

### STANDORTE OHNE UNFÄLLE MIT AUSFALLZEITEN IM JAHR 2021

Datum erreicht	Standort	Anzahl der Millionen Arbeitsstunden ohne Unfall mit Ausfallzeiten
Januar 2021	MPUS Purolator	2
April 2021	MHCZ Okriský	1
Mai 2021	MJCN Jiading	1
Juli 2021	MHIN Tumkur	3
August 2021	MHMX Querétaro	1
November 2021	MHCZ Okříšky	2
Dezember 2021	MHKR Munmak	1

### HSE Big Rules

#### 2. Sicherheitseinrichtungen

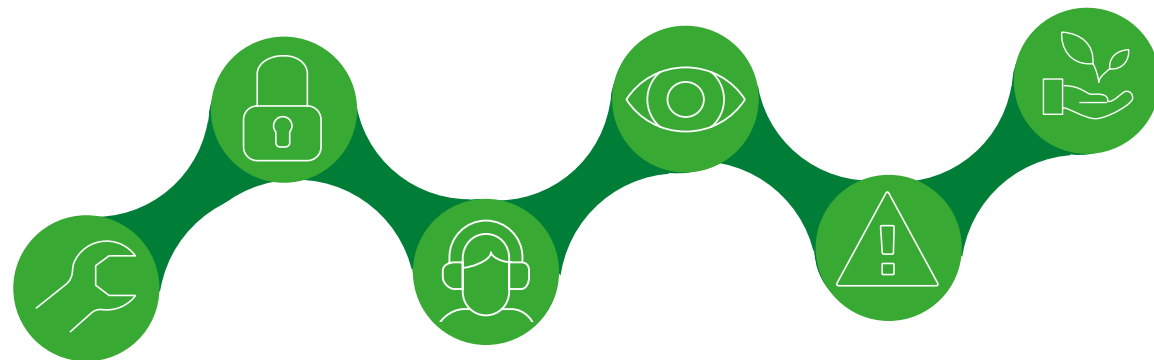
Wir umgehen niemals Schutz- und Sicherheitseinrichtungen oder schalten diese aus.

#### 4. Konzentration

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

#### 6. Umwelt

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



#### 1. Betriebsmittel

Wir sind im Umgang mit Betriebsmitteln und Gefahrstoffen unterwiesen.

#### 3. Schutz

Wir tragen immer die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA).

#### 5. Achtung

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

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. 2021 gab es keine Todesfälle.

Im Berichtsjahr 2021 konnte die Ausfallrate durch vielfältige Maßnahmen und umsichtiges Handeln die Ausfalltage pro eine Million Arbeitsstunden um 25 Prozent gegenüber dem Vorberichtszeitraum gesenkt werden.

## Lokale Verantwortung und Engagement

### SOZIALE VERANTWORTUNG MIT TRADITION

Engagement für die lokale Gemeinschaft hat bei MANN+HUMMEL Tradition. Bereits in den 1950er- und 1960er-Jahren haben sich die Unternehmensgründer 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.

### 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.

### VIelfältiges soziales Engagement

Weltweit unterstützt MANN+HUMMEL durch Geld- oder Sachspenden lokale Gemeinschaften und soziale Einrichtungen. 2021 spendeten wir standortübergreifend mehr als 300.000 Euro.

### GELD- UND SACHSPENDEN

Am Standort Ludwigsburg haben wir 2021 alle Schulabschlussklassen mit antiviralen Raumlufreinigern ausgestattet, um den Schülern risikofreiere Prüfungen zu ermöglichen.

Mit 1.000 Euro und zusätzlichen Spenden von den Mitarbeitern unterstützte MANN+HUMMEL wie jedes Jahr auch in der Vorweihnachtszeit 2021 das Kinderheim in Sonneberg, Thüringen. Für die Opfer der Flutkatastrophe im Ahrtal kamen nach einem Spendenaufruf des Betriebsrats insgesamt 600 Euro zusammen.

Am Standort Marklkofen schwangen sich die Mitarbeiter für den guten Zweck auf den Fahrradsattel. In 80 Tagen legten 385 Teilnehmer 136.536 Kilometer zurück – das entspricht einer dreifachen Weltumrundung. Die an das MANN+HUMMEL Gründungsjahr angelehnte Geldspende in Höhe von 1.941 Euro ging an den Verein Robin Hood in Frontenhausen, Bayern, sowie an verschiedene Hilfsorganisationen.

### INTERNATIONALE SPENDENBEREITSCHAFT

Auch international hilft MANN+HUMMEL. Rund 5.000 Euro übergaben wir dem Krankenhaus in Gostyń (Polen). Das Geld wurde hauptsächlich für medizinische Geräte zur Covid-19-Behandlung genutzt. In Schweden gingen Spenden in Höhe von 500 Euro an lokale Wohltätigkeitsorganisationen. Wie auch schon in den Vor-

jahren unterstützte MANN+HUMMEL in Südkorea eine lokale Initiative, die einkommensschwachen Menschen mit Brennmaterial und Lebensmitteln hilft. Die Höhe der Spende betrug 2.100 Euro. In Bosnien-Herzegowina kamen Geldspenden in Höhe von rund 1.200 Euro sowie Sachleistungen Kliniken und verschiedenen Projekten zugute. Der Zuschuss ging unter anderem an die Feuerwehr, Sportvereine und behinderte Menschen.

### AKTIVE HILFE IN DEN USA UND INDIEN

In den USA spendete MANN+HUMMEL 10.000 Dollar an B.R.E.A.D. Inc., eine gemeinnützige Organisation in Gastonia (North Carolina), die Obdachlosen und älteren Menschen hilft. Das Geld wurde verwendet, um einen gebrauchten Lieferwagen anzuschaffen, mit dem die Hilfsorganisation Lebensmittel transportieren kann.

Camp Sunshine ist ein kostenloses Tagescamp für benachteiligte Kinder in der Gemeinde Gastonia. Schon seit 26 Jahren liefert MANN+HUMMEL kostenlos Pizza für das Camp und das Freiwilligenteam unseres Unternehmens engagiert sich vor Ort für die Kinder.

Unsere amerikanischen Mitarbeiter unterstützen zudem jedes Jahr die Spendenkampagne „United Way“, indem sie auf einen Teil ihres Gehalts verzichten. Zusätzlich investieren die Mitarbeiter Zeit, um bei gemeinnützigen Organisationen vor Ort zu helfen. Wir unterstützten auch die örtlichen YMCAs sowie Schulen und leisteten Hilfe nach dem schweren Tornado in Kentucky.

Im südindischen Bundesstaat Karnataka hat MANN+HUMMEL im vergangenen Jahr in mehreren Dörfern eine Trinkwasserversorgung aufgebaut und weitere Unterstützungsleistungen erbracht. Unter an-

derem ermöglichten wir den Bau einer Kantine und eines Auditoriums für die staatliche Schule Shettihalli und unterstützten mehrere Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen durch medizinisches Material und Hilfe bei der Verbesserung der Infrastruktur. In Indien leistete MANN+HUMMEL Hilfe im Umfang von rund 103.000 Euro.

### MITGLIEDSCHAFTEN UND EXTERNE INITIATIVEN 2021

Im Jahr 2021 war die MANN+HUMMEL Gruppe über ihre Gesellschaften oder Vertreter in folgenden Wirtschafts-, Forschungs- und Fachverbänden vertreten:

- American Filtration and Separation Society
- BDSV Exhibitions (Bundesverband der deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie)
- Center for Filtration Research, Cluster Brennstoffzelle Baden-Württemberg
- Cluster Elektromobilität Süd-West
- CVC Südwest (Commercial Vehicle Cluster – Nutzfahrzeug GmbH)
- DECHEMA ProcessNet Gasreinigung
- DECHEMA ProcessNet Mechanische Flüssigkeitsabtrennung
- Deutsche Kautschuk Gesellschaft e. V. DKG
- Deutsches Reinrauminstitut
- European Battery Alliance
- European Clean Hydrogen Alliance
- Eurovent
- FILTECH Exhibitions Germany GmbH & Co KG
- Förderverein neue Materialien Bayreuth
- Förderverein Zentrum für Brennstoffzellen ZBT
- Forschungs-Gesellschaft Verfahrenstechnik GVT
- Forschungsvereinigung Verbrennungskraftmaschinen FVV
- Fraunhofer IPA Stuttgart
- Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering GSaME
- Hydrogen Council
- IHK für Oberfranken Bayreuth
- Industrial Consortium SimTec e. V.
- ISO International Standardization Organization
- IUTA Förderverein des Instituts für Energie- und Umwelttechnik e. V.
- IUTA Institute für Energie- und Umwelttechnik
- KIT Filterkonsortium, Nonwovens Institute (NWI)
- Pfalz Metall
- PLM-Benutzergruppe e. V.
- Pro Klima
- PRO3
- RWTH Aachen – Arbeitskreis Funkenerosion
- Society of Automotive Engineers (SAE)
- STFI Sächsisches Textilforschungsinstitut e. V.
- UN GLOBAL COMPACT
- United States Hydrogen Alliance
- VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.)
- Verband der Bahnindustrie in Deutschland e. V.
- VERT
- ViProNet



# Unsere Governance

## COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Die Basis unseres Compliance Management Systems (CMS) ist eine fest etablierte 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 dabei unterstützt, diese Ziele umzusetzen. Grundlage dieser Programme sind Risikoanalysen. MANN+HUMMEL überprüft regelmäßig die Wirksamkeit dieses Systems einschließlich neu hinzugekommener Gesellschaften.

## KLARE VERANTWORTLICHKEITEN

Jede Einheit der MANN+HUMMEL Gruppe trägt Verantwortung dafür, dass sich unsere Geschäftsaktivitäten im Rahmen der geltenden Gesetze bewegen. Zuständig für unser CMS ist der Corporate Compliance Officer. Er erhält Unterstützung durch regionale Compliance Officer in den verschiedenen Teilen der Welt. Unseren Mitarbeitern geben wir detaillierte praktische Anleitungen, wie sie sich korrekt gegenüber Geschäftspartnern verhalten.

Das versetzt sie in die Lage, selbst die richtigen Entscheidungen zu treffen.

### Compliance-Kennzahlen

	2021	2020
Meldungen zu potenziellen Compliance-Fällen (Beschwerden)	28	40
Maßnahmen (Kündigungen, Abmahnungen, Prozessverbesserungen etc.)	10	15

## 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 Interessenkonflikten. 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.“ Konkret 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.“ Schulungen zum Code of Conduct sind für alle Mitarbeiter jährlich verpflichtend.

## 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 sicherzustellen 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 die Wettbewerbsfähigkeit sowie Integrität der gesamten Gruppe gewahrt werden. Dazu setzen wir auf ein strukturiertes Compliance Management System (CMS).

## VIELFÄLTIGE SCHULUNGEN

Zu den Themen Kartellrecht und Anti-Korruption bieten wir E-Learning-Formate und Präsenz-Schulungen in verschiedenen Sprachen an, um unsere 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.

SCHON  
GEWUSST?

## MANN+HUMMEL erreicht EcoVadis® Gold

Dank weiterer interner Optimierungen und der Arbeit unseres „Sustainability Networks“ hat der Ratinganbieter EcoVadis® MANN+HUMMEL im Jahr 2021 zum ersten Mal mit „Gold“ ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den besten fünf Prozent der von EcoVadis® bewerteten Unternehmen in der Kategorie „Hersteller von Teilen und Zubehör für die Automobilindustrie“.

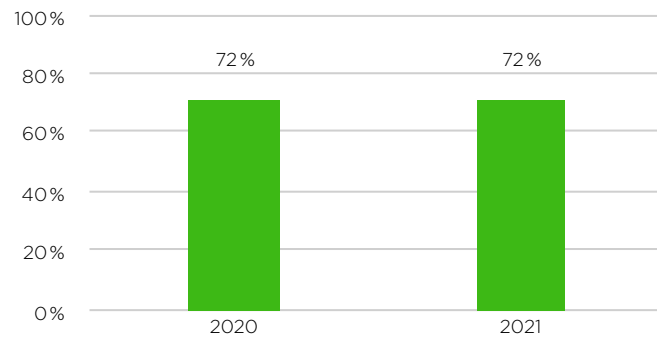
EcoVadis® ist ein Anbieter von Nachhaltigkeitsratings, der weltweit mehr als 85.000 Unternehmen in über 200 Branchen bewertet. Das EcoVadis®-Rating deckt ein breites Spektrum von CSR-Anforderungen ab, darunter die Aspekte Umwelt, Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.



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. Auch im Jahr 2021 hat MANN+HUMMEL vertiefende Kartellrechtsschulungen für den Einkauf und Vertrieb in Süd- und Nordamerika durchgeführt. In Asien und Europa finden diese Schwerpunktschulungen im Jahr 2022 statt.

Die jährlich stattfindenden E-Learning-Schulungen (unter anderem Code of Conduct; Anti-Bestechung & Korruption. Kartellrecht) sind für alle Mitarbeiter verbindlich. Die Teilnahmequote betrug im Jahr 2021 72 Prozent und lag damit auf Vorjahresniveau.

#### Teilnahmequote Compliance-Schulungen



Mit gezielten Informationskampagnen, Eskalationsprozessen und durch Unterstützung der Führungskräfte wollen wir die Teilnahmequote weiter erhöhen. Zusätzlich ist die erfolgreiche Teilnahme an den E-Learning-Schulungen Prüfungsbestandteil der internen Revision.

Die Kollegen, die wir nicht über die digitale Lernplattform erreichen, wie etwa Produktionsmitarbeiter, schulen wir im Rahmen von Präsenzformaten. Ein Beispiel dafür ist die Compliance-Woche in Brasilien. Alternativ erhalten diese Mitarbeiter direkte Schulungen durch ihre jeweiligen Führungskräfte.

#### EINGESPIELTES COMPLIANCE-PRÜFSYSTEM

Unser CMS wird regelmäßig überprüft. Verschiedene Berichtswege helfen dabei, mögliche Verstöße aufzudecken. Bereits 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. Zusätzlich erfüllen wir damit die Anforderungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie. 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 2021 in keine neuen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartellrecht involviert.

## Rechtsverstöße/rechtswirksame Verurteilung im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurden zwei Rechtsverstöße gegen MANN+HUMMEL rechtswirksam. Ein Verstoß im Thema Kartellrecht und ein Verstoß im Thema Umwelt wurden geahndet.

### 1. Brasilien: Kartellrechtsverfahren

#### Betroffene Gesellschaft: MANN+HUMMEL Brazil

MANN+HUMMEL wird von der brasilianischen Kartellbehörde Conselho Administrativo de Defesa Econômica („CADE“) beschuldigt, in der Zeit von 2004 bis 2012 Handlungen zum Nachteil des Wettbewerbs vorgenommen zu haben. Die Ermittlungen der CADE begannen im August 2017 gegen MANN+HUMMELs brasilianische Tochtergesellschaft MANN+HUMMEL Brasil Ltda („MHBR“). Die Ermittlungen wurden im Oktober 2021 abgeschlossen und gegen MHBR eine Geldstrafe verhängt. MHBR hat gegen die Entscheidung der CADE Einspruch eingelegt und die Entscheidung zwischenzeitlich auch vor Gericht angefochten. Das entsprechende gerichtliche Verfahren läuft derzeit noch.

## 2. China: Verstoß gegen die Vorschriften zum Umweltschutzmanagement bei Bauprojekten

### Betroffene Gesellschaft: MANN+HUMMEL Filter Technology (China) Co., Ltd [CN]

In China wurde ein Verstoß der MANN+HUMMEL Filter Technology (Kunshan, China) Co., Ltd wegen des Verstoßes gegen Vorschriften zum Umweltschutzmanagement bei Bauprojekten – hier im Zusammenhang mit Abwassersystemen – mit einem Bußgeld geahndet. Der Verstoß wurde umgehend abgestellt und das verhängte Bußgeld bezahlt.

## 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 (ILO). 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.

Im Berichtszeitraum gab es keine festgestellten Verstöße.

## KLAR GEREGLTE 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.

## HUMAN RIGHTS POLICY GEPLANT

Für das Jahr 2022 planen wir, unsere bestehenden Rahmenwerke, Systeme und Prozesse um einige Elemente zu erweitern. Auf diese Weise wollen wir MANN+HUMMEL, aber auch unseren Partnern, einen noch sichereren Rahmen geben. Unter anderem werden wir eine globale Human Rights Policy einführen und entsprechende Verantwortlichkeiten im Top-Management verankern. Außerdem werden wir unser bestehendes Risikomanagement um entsprechende Risikoaspekte für uns und unsere Lieferkette erweitern – auch mit Blick auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das für MANN+HUMMEL ab dem 01.01.2023 anzuwenden ist.

# GRI- Inhaltsindex



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.

## UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Angabe/Seitenzahl	UN Global Compact
<b>GRI 101:2016 Grundlagen</b>			
<b>GRI 102:2016 Allgemeine Angaben</b>			
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>			
102-1	Name der Organisation	MANN+HUMMEL GmbH	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4, 6, 7	
102-3	Hauptsitz der Organisation	Ludwigsburg, Deutschland	
102-4	Betriebsstätten	Geschäftsbericht 2021: 138-141	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	
102-6	Belieferte Märkte	7	
102-7	Größe der Organisation	5, 6	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5	Prinzip 6
102-9	Lieferkette	14, 15, 30, 31	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht 2021: 33, 34, 35, 36	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	9	
102-12	Externe Initiativen	40	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	40	
<b>STRATEGIE</b>			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
<b>ETHIK UND INTEGRITÄT</b>			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	8, 9, 10, 11, 12	Prinzip 1, 4

**UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL**

<b>GRI-Standards und Angaben</b>	<b>Titel</b>	<b>Angabe/Seitenzahl</b>	<b>UN Global Compact</b>
<b>GRI 101:2016 Grundlagen</b>			
<b>GRI 102:2016 Allgemeine Angaben</b>			
<b>FÜHRUNG</b>			
102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2021: 7, 8	
<b>STAKEHOLDEREINBEZIEHUNG</b>			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		12
102-41	Tarifverträge		32 Prinzip 3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		12
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		12
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		12
<b>BERICHTSPROFIL</b>			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		12
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		12
102-47	Liste der wesentlichen Themen		13
102-48	Neudarstellung von Informationen		Keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine
102-50	Berichtszeitraum	1. Januar - 31. Dezember 2021	
102-51	Datum des letzten Berichts		25.10.2021
102-52	Berichtszyklus		Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		51
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		12
102-55	GRI-Inhaltsindex		45, 46, 47, 48, 49, 50
102-56	Externe Prüfung		Keine externe Prüfung

**MATERIELLE THEMEN**

Angabe	Titel	Seiten/Informationen
<b>INNOVATION</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	16, 17, 18, 19, 20, 21
	Innovationsprojekte	16, 17, 18, 19, 20, 21
<b>PROFITABILITÄT</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	14
<b>GRI 201:2016 Wirtschaftliche Leistung</b>		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 14 Prinzip 5, 7, 8, 9
<b>LOKALE VERANTWORTUNG UND ENGAGEMENT</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	39, 40
<b>GRI 203:2016 Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>		
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	39, 40
<b>GRI 413:2016 Lokale Gemeinschaften</b>		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	39
<b>ANTI-KORRUPTION UND FAIRER WETTBEWERB</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	41, 43
<b>GRI 205:2016 Korruptionsbekämpfung</b>		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	41, 43 Prinzip 10
<b>GRI 206:2016 Wettbewerbswidriges Verhalten</b>		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	43
<b>ENERGIE</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
<b>GRI 302:2016 Energie</b>		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29 Prinzip 7, 8
302-3	Energieintensität	29 Prinzip 8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	27, 28, 29 Prinzip 8, 9

**MATERIELLE THEMEN**

Angabe	Titel	Seiten/Informationen
<b>EMISSIONEN</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
<b>GRI 305:2016 Emissionen</b>		
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	29 Prinzip 7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	29 Prinzip 7, 8
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	27, 28, 29 Prinzip 8, 9
<b>UMWELT- UND SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	41, 43
<b>GRI 307:2016 Umwelt-Compliance</b>		
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	44 Prinzip 8
<b>GRI 419:2016 Sozioökonomische Compliance</b>		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	43, 44
<b>NACHHALTIGE LIEFERKETTE</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	30, 31
<b>GRI 308:2016 Umweltbewertung der Lieferanten</b>		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	31
<b>GRI 412:2016 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>		
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	30, 41, 44 Prinzip 1
<b>GRI 414:2016 Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	31 Prinzip 2
<b>BESCHÄFTIGUNG UND KOMMUNIKATION</b>		
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	32, 33, 34
<b>GRI 401:2016 Beschäftigung</b>		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	33 Prinzip 6
<b>GRI 402:2016 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	32 Prinzip 3



**MATERIELLE THEMEN**

Angabe	Titel	Seiten/Informationen	
<b>ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	36, 37, 38, 39	
<b>GRI 403:2018 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36, 37, 38	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	36, 37, 38	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	36, 37, 38	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36, 37, 38	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36, 37, 38	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	36, 37, 38	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	36, 37, 38	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	37	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	38	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	38	
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34, 35, 36	
<b>GRI 404:2016 Aus- und Weiterbildung</b>			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	34, 35, 36	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	34	Prinzip 6
<b>VIELFALT UND GLEICHBEHANDLUNG</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	35, 36	
<b>GRI 405:2016 Diversität und Chancengleichheit</b>			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	35	Prinzip 6
<b>GRI 406:2016 Nichtdiskriminierung</b>			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	36	Prinzip 6

**MATERIELLE THEMEN**

Angabe	Titel	Seiten/Informationen	
<b>VERHINDERUNG VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	30, 44	
<b>GRI 408:2016 Kinderarbeit</b>			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	30, 44	Prinzip 2, 5
<b>GRI 409:2016 Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	30, 44	Prinzip 2, 4
<b>KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	19, 20 21, 23	
<b>GRI 416:2016 Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	19, 20 21, 23	Prinzip 7
<b>PRODUKTINFORMATIONEN</b>			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	22	
<b>GRI 417:2016 Marketing und Kennzeichnung</b>			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	22, 30	

# Impressum/ Kontakt

---

## Herausgeber

MANN+HUMMEL  
International GmbH & Co. KG  
Ludwigsburg

## Verantwortlich

Nils Detje  
Director Global Corporate Social Responsibility  
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,  
Frankfurt, Zürich, Schweiz, und Boston, USA

## Gestaltung und Realisierung

MPM Corporate Communication Solutions  
Media Process Management GmbH  
Part of RYZE Digital  
Mombacher Straße 4  
55122 Mainz

## Bildnachweise

Shutterstock: Seite 1, 13  
MANN+HUMMEL: Seite 20, 21, 24, 29  
Getty Images: Seite 42  
Unsplash: Seite 16, 32  
Maks Richter: Seite 18  
123rf: Seite 19  
Mercedes-Benz AG: Seite 20

## Kontakt

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

[Info@mann-hummel.com](mailto:Info@mann-hummel.com)  
[www.mann-hummel.com](http://www.mann-hummel.com)

[www.mann-hummel.com/verantwortung](http://www.mann-hummel.com/verantwortung)