

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT 2018



MANN+HUMMEL

Weltweit arbeiten wir daran, das Nützliche vom Schädlichen zu trennen und so das Leben besser – zumindest sauberer – zu machen. Darauf sind wir stolz! Filtration ist und bleibt eine Schlüsseltechnologie, für die es immer einen Bedarf geben wird. Deshalb bleiben wir offen für Veränderungen und wollen die Zukunft mitgestalten. MANN+HUMMEL hat Nachhaltigkeit, Mobilität und Digitalisierung als Transformationstreiber für sein Geschäft identifiziert. Je besser wir diese beherrschen, desto nachhaltiger können wir die Welt von morgen gestalten.

Geschäftsbereiche

- Original Equipment
- Aftermarket
- Intelligent Air Solutions
- Water Solutions

Marken

- MANN-FILTER
- WIX Filters
- FILTRON
- Purolator
- MICRODYN-NADIR
- OurAir
- Senzit
- Tri-Dim

AUF EINEN BLICK

Umsatz

4,0  Mrd. €

EBIT

93,6 Mio. €

EBIT-Marge

2,4 %

Standorte

mehr als **80**  auf 5 Kontinenten

Bilanzsumme

3,9 Mrd. €

Investitionen in Forschung und Entwicklung

140  Mio. €

Mitarbeiter

über **21**  Tsd.




in den Hauptmärkten Europa, Amerika und Asien

INHALT


- 2 Vorwort
- 3 Über MANN+HUMMEL
- 4 Über diesen Bericht
- 5 Materialitätsmatrix
- 6 Mehrwert
- 7 WERTSCHÖPFUNG**
- 8 Innovation
- 13 Geschäftsentwicklung und Marketing
- 15 WERTSCHÄTZUNG**
- 16 Beschäftigung und Kommunikation
- 19 Vielfalt und Chancengleichheit
- 20 Mitarbeiterentwicklung
- 22 MANN+HUMMEL ist Teil der Gemeinschaft

- 24 WERTBESTÄNDIGKEIT**
- 25 Ressourcenverbrauch und Emissionen
- 28 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 30 Lieferkette
- 33 WERTEORIENTIERUNG**
- 34 Allgemeine Einhaltung von Gesetzen,
Anti-Korruption und Wettbewerbsrecht
- 39 Faire Arbeitsverhältnisse und
Anti-Diskriminierung
- 41 GRI Inhaltsindex
- 47 Impressum/Kontakt

NAVIGATIONSHILFEN

 www.mann-hummel.com

 Weblinks


 Wissenswertes

 Glossar

 Ort

 Querverweis

Unsere Grundsätze

 Code of Conduct

 Sozialcharta

 Werte

 Global Reporting Initiative

VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren,

im Mittelpunkt unseres Geschäfts steht Filtration. Das heißt für uns: Wir trennen das Nützliche vom Schädlichen. Saubere Mobilität, saubere Luft und sauberes Wasser – Filtration wird überall gebraucht. Wir setzen unser Knowhow ein, um innovative Lösungen für Mensch und Umwelt zu entwickeln.

Nachhaltigkeit bedeutet, heute so zu wirtschaften, dass wir auch für morgen einen Mehrwert generieren. Wir nehmen diese Verantwortung wahr und stellen die richtigen Weichen für eine lebenswerte Zukunft.

Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung unseres Unternehmens betrachten wir im Einklang mit sozialen und ökologischen Aspekten. Daher engagieren wir uns über unsere Geschäftstätigkeit hinaus aktiv für eine nachhaltig gestaltete Zukunft.

Werner Lieberherr,
President & Chief Executive Officer

ÜBER MANN+HUMMEL

MANN+HUMMEL ist der weltweit führende Experte für Filtration. An über 80 Standorten auf fünf Kontinenten entwickelt die Unternehmensgruppe leistungsstarke und innovative Filtersysteme für diverse Industrien und Anwendungen.

Eigentümer- und Führungsstruktur

Die Leitungsgesellschaft der MANN+HUMMEL Gruppe ist seit dem 1. Januar 2016 die MANN+HUMMEL International GmbH & Co. KG. Sie ist als Personengesellschaft organisiert. MANN+HUMMEL ist ein Familienunternehmen. Die Anteile am Unternehmen liegen jeweils zur Hälfte in den Händen der Familien der beiden Unternehmensgründer Adolf Mann und Dr. Erich Hummel. 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 überwacht das Budget sowie alle wesentlichen Investitions- und Akquisitionsvorhaben. Dabei kommt den Vertretern der beiden Familien (Gesellschafterbevollmächtigten) eine besondere Rolle zu.

Werte und Verhaltensstandards

Unternehmenswerte

Leitlinien für unser Handeln gegenüber unseren Kunden, unseren Mitarbeitern und dem Umfeld, in dem wir leben, sind unsere „FILTER-Werte“: **F**ocus (Fokus), **I**ntegrity (Integrität), **L**eadership (Führung), **T**eamwork (Teamarbeit), **E**xcellence (Bestleistung), **R**espect (Respekt). Für das Jahr 2019 hat sich MANN+HUMMEL eine Überarbeitung seiner Werte vorgenommen. Zukünftig lauten die FILTER-Werte: **F**ocus (Fokus), **I**nnovation, **L**eadership (Führung), **T**rust (Vertrauen), **E**mpowerment (Befähigung) und **R**esults (Ergebnisse).

Code of Conduct

Der MANN+HUMMEL Code of Conduct umfasst die fundamentalen Verhaltensrichtlinien für die gesamte Unternehmensgruppe.

Sozialcharta

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

Managementpolitik

Die Managementpolitik beschreibt die Leitprinzipien unserer Geschäftstätigkeiten und die Anwendung des MANN+HUMMEL Managementsystems (MMS). Sie entspricht den Zertifizierungsanforderungen gemäß den Managementsystemstandards ISO 9001: 2015, IATF 16949: 2016 und ISO 14001: 2015.

Risikomanagement und Vorsorgeprinzip

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

ÜBER DIESEN BERICHT


Filtration trennt das Nützliche vom Schädlichen. Luftverschmutzung, verunreinigtes Wasser – es gibt viel Bedarf an Filtration überall auf der Welt. Somit ist die Kernkompetenz Filtration für MANN+HUMMEL die Basis seines Geschäfts und gleichzeitig Pflicht zur Verantwortung.


Das gesamte Bild seiner Unternehmensverantwortung im zurückliegenden Jahr stellt MANN+HUMMEL zum zweiten Mal in Form eines Corporate Responsibility Berichts dar. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Die Schwerpunkte unserer unternehmerischen Verantwortung zeigt der Bericht anhand von vier Schlagwörtern auf: Wertschöpfung, Wertschätzung, Wertbeständigkeit und Werteorientierung.

Zur Wertschöpfung von MANN+HUMMEL trägt vor allem unsere Innovationskraft bei. Auf unserer Agenda steht tagtäglich die Forschung im Bereich wegweisender Technologien für die Gesundheit und Mobilität von Menschen. Wertschätzung bringen wir unseren Mitarbeitern in Form von attraktiven Arbeitsbedingungen entgegen. Unter Wertschätzung verstehen wir auch unser Engagement für die

lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten. Wir pflegen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen und unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrem sozialen Engagement. Mit Wertbeständigkeit meinen wir den verantwortlichen Umgang mit natürlichen Ressourcen bei MANN+HUMMEL und seinen Lieferanten, sowie den Schutz unserer Mitarbeiter durch Arbeitssicherheitsmaßnahmen und die Förderung ihrer Gesundheit. Unter Werteorientierung beschreiben wir unser ausdrückliches Bekenntnis zur Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen sowie unsere Aktivitäten zur Vorbeugung von Korruption, Wettbewerbs- und anderen Rechtsverstößen.

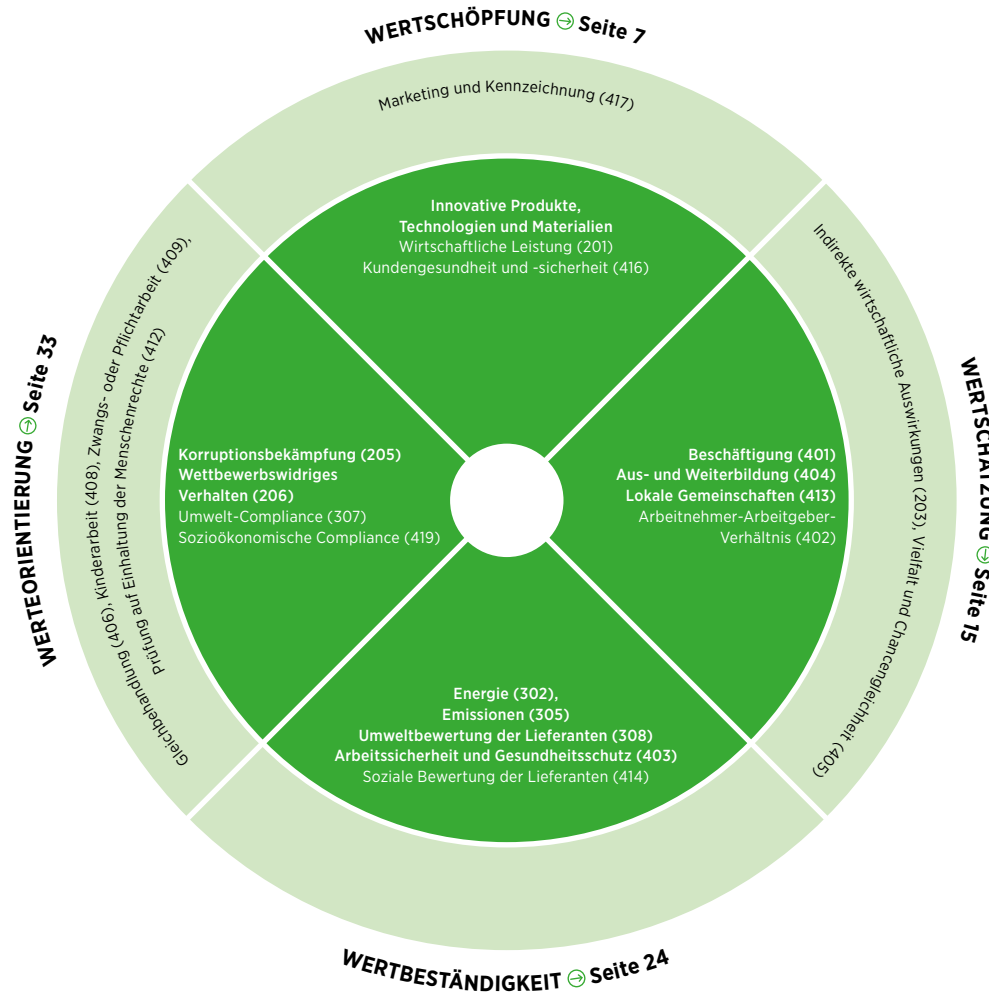
Diese Schwerpunktthemen hat MANN+HUMMEL in einer 2017 durchgeführten Materialitätsanalyse bestimmt. Dabei hatte das Unternehmen unter Beteiligung von Vertretern aus den Bereichen „Innovation & Strategy“, „Human Resources“, „Legal“, „Quality & HSE“, „Property Management“, „Purchasing & Supply Chain Management“, „Marketing“ und „Corporate Communications“ bewertet, welche Nachhaltigkeitsthemen für MANN+HUMMEL und seine Partner be-

sonders relevant sind. Diese Themen sind in der **Materialitätsmatrix** auf  Seite 5 abgebildet.

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich, soweit dies möglich ist, auf die gesamte MANN+HUMMEL Gruppe. Aufgrund der noch im Aufbau befindlichen internen Berichtswege und mehrerer Akquisitionen in den zurückliegenden Jahren geben manche Informationen nur über Teile der MANN+HUMMEL Gruppe Auskunft. Informationen zum Konsolidierungskreis der MANN+HUMMEL Gruppe sind im **Geschäftsbericht 2018** auf den  Seiten 43 bis 46 zu finden. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI Standards (Version: 2016): 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46.

MATERIALITÄTSMATRIX



- Strategischer Fokus
- Hohe Relevanz für Stakeholder & MANN+HUMMEL
- Hohe Relevanz für Stakeholder

Die Materialitätsmatrix von MANN+HUMMEL listet Themen im strategischen Fokus des Unternehmens, Themen mit hoher Relevanz für Stakeholder & MANN+HUMMEL sowie Themen mit hoher Relevanz für Stakeholder auf. Die Zahlen in Klammern verweisen auf die entsprechenden Themen nach GRI.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI Standards (Version: 2016): 102-47.

MEHRWERT



Wertschöpfung

Wir entwickeln wegweisende Filtrationstechnologien für die Mobilität und Gesundheit von Menschen. Innovationskraft ist ein entscheidender Faktor unserer Wertschöpfung. Unser Unternehmen passen wir strukturell an die Herausforderungen der Zukunft an.

➔ Seite 7



Wertbeständigkeit

Wir machen unsere Arbeit von Anfang an richtig und verschwenden keine Ressourcen. Auch beim Thema Arbeitssicherheit gehen wir keine Kompromisse ein und kümmern uns um die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Wir setzen auf beständige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten.

➔ Seite 24



Wertschätzung

Wir schätzen unsere Mitarbeiter und die Gemeinschaften, in denen wir leben. Wir sind überzeugt, dass gut ausgebildete und motivierte Menschen der Schlüssel zum Erfolg sind. Wir übernehmen Verantwortung für unser lokales Umfeld und sind ein guter Nachbar.

➔ Seite 15



Werteorientierung


Wir orientieren uns an klaren Regeln. Bei allem, was wir tun und sagen, gilt unser Code of Conduct. Faire Arbeitsverhältnisse und Offenheit für Vielfalt sind die Basis unserer Zusammenarbeit. Wir tragen Verantwortung für die Einhaltung aller geltenden Gesetze.

➔ Seite 33



WERTSCHÖPFUNG

Grundlage für die nachhaltige Entwicklung von MANN+HUMMEL ist die Wertschöpfung des Unternehmens.

In unseren  **Unternehmenswerten** heißt es deshalb: „Wir handeln wie Unternehmer und kümmern uns um unsere Produkte und unseren Erfolg. Außerdem wollen wir ergebnisorientiert, direkt und schnell sein. So streben wir nach Bestleistung.“ Ein entscheidender Faktor unserer Wertschöpfung ist unsere Innovationskraft.

Wir entwickeln wegweisende Filtrationstechnologien für die Mobilität und Gesundheit von Menschen. Unser Unternehmen passen wir strukturell an die Herausforderungen der Zukunft an. Auf diese Weise erreichen wir kontinuierliches Wachstum mit starken Marken in verschiedenen Geschäftsfeldern.

INNOVATION

Über 1.200 Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten für die MANN+HUMMEL Gruppe weltweit daran, innovative Filtrationslösungen und filtrationsnahe Produkte bereitzustellen. Mit **mehr als 2.500 Patentanmeldungen, Patenten und Gebrauchsmustern** belegt MANN+HUMMEL einen Spitzenplatz in der Branche. Im Berichtsjahr hat MANN+HUMMEL 140 Millionen Euro (3,5 Prozent des Umsatzes) für Forschung und Entwicklung aufgewendet und über 100 Entwicklungen zum Patent angemeldet. Forschung und Entwicklung sind damit ein zentraler Baustein unserer Wettbewerbsfähigkeit. Basis ist das klare Bekenntnis des Managements und der gesamten Unternehmensgruppe zur finanziellen, strukturellen und personellen Priorisierung der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Zu unserer Vision **Leadership in Filtration** gehört der Anspruch, Technologieführer zu sein. In unserem klassischen Geschäftsfeld, der Automobil- und Maschinenbauindustrie, ist MANN+HUMMEL durch erfolgreiche **Entwicklungspartnerschaften** gewachsen. Vor allem in den Feldern Systemkompetenz und Filtermedien sind wir führend. Mit digitalen Produkten und Komponenten für alternative Antriebe gehen wir neue Wege. Unser neues Geschäftssegment Life Science & Environment umfasst unser Engagement für saubere Luft und sauberes Wasser.

Entwicklungsnetzwerk

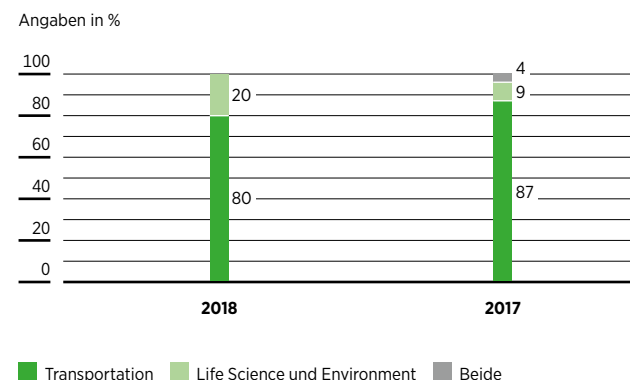
Hauptverantwortlich für die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind die Entwicklungsabteilungen in den verschiedenen Geschäftsbereichen. Eine federführende Rolle im Innovationsprozess nimmt der Zentralbereich „Innovation and Corporate Strategy“ ein. Dieser

analysiert das Innovationsportfolio und leitet notwendige Maßnahmen ab. Auch die Bereiche Vertrieb, Marketing und Recht wirken an dem Erfolg von Innovationen mit. Ein Erfolgsfaktor des Innovationsprozesses bei MANN+HUMMEL sind funktionsübergreifende Teams. So arbeiten Mitarbeiter der Vorentwicklung eng mit Kollegen aus verschiedenen Geschäftsbereichen zusammen. Die Forschungs- und Entwicklungsstandorte der MANN+HUMMEL Gruppe sind in einem **Entwicklungsnetzwerk** miteinander verbunden. Sie teilen sich auf in Kompetenzzentren (Centers-of-Competence) mit Richtlinienkompetenz, regionale Cluster (Engineering Centers) und lokale Forschungs- und Entwicklungsstandorte (Application Centers).

Unser Innovationsprozess

Der Innovationsprozess von MANN+HUMMEL ist für alle Einheiten der Unternehmensgruppe gültig und gliedert sich in vier Phasen: HYPE, Study, Incubation und Acceleration. Im Rahmen von HYPE werden Ideen generiert und gesammelt. In der zweiten Phase, Study, wird innerhalb von kurzen Projekten ein besseres Verständnis für die Ideen generiert. Sie werden auf ihr Potenzial und den Kundenbedarf hin geprüft. Übersteht die Idee auch diese Stufe, geht es in der Phase Incubation darum, konkrete Produktlösungen zu definieren und Markteintritte zu simulieren. Mit der Freigabe und Umsetzung von Markteintrittsplänen gehen Projekte in die Acceleration-Phase über. Hier beginnen wir mit der Produktion der Entwicklungen. Insgesamt arbeiten wir permanent daran, die Zeit von der Ideengenerierung bis zum marktfähigen Produkt (time-to-market) zu verringern. Dabei

Innovationsprojekte nach Geschäftssegment



Für die Auswertung wurden Projekte in den Phasen „Incubation“ und „Acceleration“ des Innovationsprozesses bei MANN+HUMMEL berücksichtigt.

setzen wir auf agile Methoden wie Scrum und Design Thinking, geschäftsübergreifende **Technologieplattformen** und eine sinnvolle Standardisierung von Prozessen und Materialien. Das hilft uns, schneller, effektiver und flexibler zu werden.

Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

Für erfolgreiche Innovationen sind externe Einflüsse wichtig. Deshalb arbeiten wir mit entwicklungsstarken Lieferanten und Partnern zusammen. So profitieren wir beispielsweise von der Forschungsinfrastruktur an Universitäten und ermöglichen im Gegenzug Studenten praxisnahe Forschung. Mit unserer **Open Innovation Challenge** laden wir unsere Lieferanten ein, gemeinsam mit uns Innovationen umzusetzen. Insgesamt sind unsere Entwicklungsaktivitäten durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Bereich der Erstausrüstung in der Automobil- und Maschinenbauindustrie geprägt. Wir gleichen unsere Ergebnisse in der Entwicklungsphase kontinuierlich mit den Erwartungen der Kunden ab. Im Ersatzteilgeschäft hilft uns ein kundenzentriertes Customer-Relations-Management-System dabei, die Wünsche unserer Kunden zu verstehen und diesen zum Teil sogar vorzugreifen. Darüber hinaus stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Werkstätten, Verwaltungen und anderen Kunden.

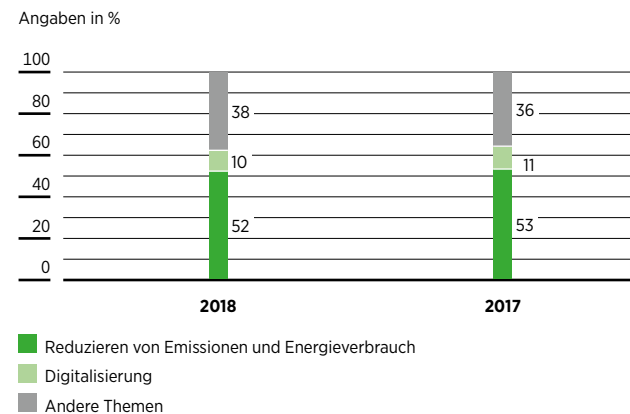
Alternative Antriebssysteme

Wir setzen unsere Kernkompetenzen Filtration, Systeme und präzise Kunststoffverarbeitung ein, um unser Produktportfolio im Bereich der **E-Mobilität** weiter auszubauen. Im Jahr 2018 haben wir unser bestehendes Portfolio an Getriebeölfiltren ausgebaut und Lösungen aus dem Schmieröl- und Hydraulikbereich in Getriebeölanwendungen transferiert. Für seinen Kühlmittelpartikelfilter und seinen Kühlmittelrockner hat MANN+HUMMEL Serienaufträge gewonnen. Unser Druckausgleichselement für Hochvolt-Batterien ist als Standardbauteil verfügbar und wird vom Markt gut angenommen. Bei der Verwendung von **alternativen Kraftstoffen** können Filtermedien aus Zellulose oder Mischfasermedien mit Zellulose und synthetischen Fasern schnell an ihre Grenzen kommen. Deshalb hat MANN+HUMMEL vollsynthetische ÖlfILTERmedien entwickelt, die Mischfasermedien in puncto Alterungsbeständigkeit deutlich übertreffen.

Ressourcenschonung durch Energieeffizienz

Mit neuen Technologien für Verbrennungsmotoren trägt MANN+HUMMEL zur Ressourcen- und Umweltschonung bei. Mit unserem Filter für die Wassereinspritzung in Hochleistungs-Benzinmotoren platzierten wir eine Entwicklung in einem neuen Produktsegment. Im Jahr 2018 hat MANN+HUMMEL für diese Technologie erste Aufträge gewonnen, die in den kommenden Jahren in Serie gehen werden. Der Wasserfilter schützt die Injektoren der Wassereinspritzung und

Innovationsprojekte nach Fokusthema



Für die Auswertung wurden Projekte in den Phasen „Incubation“ und „Acceleration“ des Innovationsprozesses bei MANN+HUMMEL berücksichtigt.





Mit der seit 2015 durchgeführten Open Innovation Challenge öffnet MANN+HUMMEL seinen Innovationsprozess nach außen und integriert so die Kreativität und Innovationspotenziale seiner Lieferanten.




Eine Technologieplattform ist eine Technologie, die bei einer Vielzahl von Produkt-, Prozess- und Dienstleistungsanwendungen zum Tragen kommt. Sie ist somit nicht auf ein einzelnes Produkt oder einen Industriebereich beschränkt.

unterstützt damit die Emissionsreduzierung in Benzinfahrzeugen. Ein anderes Beispiel für Ressourcenschonung ist die StarBox^{XT}, eine neue Standardbaureihe zur Luftentölung in Kompressoren. Diese reduziert den Ölverbrauch um circa 30 Prozent. Auch energiesparende Kompressoren mit variablen Antrieben werden effektiv unterstützt.

Smarte Filtration

MANN+HUMMEL verfolgt das Ziel, sein Filtrations-Knowhow zunehmend mit digitaler Technologie zu verbinden. Filter sollen intelligent werden und mit ihren Nutzern kommunizieren. Seit der Einrichtung eines  **Internet of Things Lab (IoT-Lab)** in Singapur im Oktober 2016 haben wir unsere Aktivitäten im Bereich digitaler Produkte und Dienstleistungen stark ausgebaut. Das 2017 vorgestellte, weltweit erste intelligente Luftfiltermonitorsystem Senzit hat MANN+HUMMEL 2018 zu einer Technologieplattform ausgebaut und unter anderem auf den Bereich smarte Gebäudefiltration ausgeweitet. Mit „Senzit- **HVAC**“ lässt sich die vorbeugende und vorausschauende Wartung und Instandhaltung der Filter auch für die Klimatisierung von Gebäuden nahezu in Echtzeit planen und realisieren.

2018 nahm MANN+HUMMEL bereits das zweite Mal als Aussteller an der CES, der International Consumer Electronics Show, in Las Vegas teil. Ausgestellt hat MANN+HUMMEL unter anderem seine Technologie-Reihe  **OurAir** mit intelligenten Filtrationslösungen für die Raumluft in Gebäuden. Mit Senzit wurde MANN+HUMMEL für den CES 2018 Innovation Award nominiert.

Mit nachhaltigen Innovationen in neue Geschäftsfelder

Für das Wachstum in neuen Geschäftsfeldern sind unsere Entwicklungsaktivitäten entscheidend. Wir setzen deshalb darauf, die Anzahl der Innovationsprojekte in neuen Geschäftsfeldern zu erhöhen. Akquisitionen wollen wir noch stärker in unseren Innovationsprozess einbinden. Im Jahr 2018 hat die MANN+HUMMEL-Tochter MICRODYN-NADIR mit OLTREMARE einen führenden europäischen Hersteller von Spiralmembranelementen und Anbieter von Produkten für Umkehrosmose und Ionenaustausch erworben. Damit weitet MANN+HUMMEL seine Kompetenzen in den Marktsegmenten Wasser und Abwasser aus.

Filtration trennt das Nützliche vom Schädlichen. Das heißt für uns, dass wir lebenswichtige Ressourcen wie Luft und Wasser von dem befreien, was dem Menschen schadet. Unsere Filter für Fahrzeuginnenräume und Gebäude schützen Menschen vor Schadstoffen, Partikeln und Gasen. Unsere Filtersysteme für Motoren und Anlagen tragen wesentlich zur Funktionalität dieser Anwendungen bei und können damit auch Auswirkungen auf die Sicherheit der Anwender haben. Die Qualität unserer Produkte ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Unser Ansatz lautet: Prävention statt Reaktion.



Unser IoT-Lab ist eine der wenigen Einrichtungen in Asien, die sich auf Forschung und Entwicklung im Bereich smarterer Luftfilter für Kraftfahrzeuge und industrielle Anwendungen konzentriert.





HVAC steht für Heating, Ventilation and Air Conditioning und meint Heizung, Lüftung sowie Klimatechnik.

Filter zur Reduzierung der Feinstaubbelastung


Im Berichtsjahr hat MANN+HUMMEL sein zuvor gestartetes Projekt „Feinstaubfresser“ zu einer Technologieplattform weiterentwickelt. Diese umfasst Filtertechnologien, die - entweder an Fahrzeugen angebracht oder stationär eingesetzt - zur Reduzierung der Feinstaubbelastung in Innenstädten beitragen. Seinen stationären Feinstaubpartikelfilter hat MANN+HUMMEL zum Filter Cube ausgebaut. Mit dem Land Baden-Württemberg und der Stadt Stuttgart wurden Partner für ein Pilotprojekt gewonnen, in dessen Rahmen seit November 2018 17 Filter Cubes III zur Senkung der Feinstaubbelastung am **Stuttgarter Neckartor** eingesetzt werden. Auch beim Bremsstaubpartikelfilter gehen wir die nächsten Schritte: Die gemeinsame Entwicklung von PKW-Bremssystemen mit einem Add-On Partikelfilter ist Bestandteil einer Partnerschaft zwischen MANN+HUMMEL und dem Bremsenhersteller Chassis Brakes International.

Schutz von Fahrzeuginsassen

Unsere neusten Innenraumfilter für Fahrzeuge sind in der Lage, einströmende Luft nicht nur nahezu vollständig von Feinstaub, Pollen, Ruß und Pilzen zu befreien, sondern auch von Stickoxiden. So schützen wir die Gesundheit der Fahrzeuginsassen vor negativen Einflüssen. Neu entwickelte Filtermedien mit Nanofasertechnologie, die wir bei Innenraumfiltern einsetzen, scheiden Partikel auf  **HEPA**-Niveau (High Efficiency Particulate Air Filter, Schwebstoff-

filter) ab. Das im Jahr 2017 vorgestellte Innenraumfilter-Konzept  **FreciousSmart** mit drei situationsgerecht einsetzbaren Filterstufen hat MANN+HUMMEL 2018 weiterentwickelt. Ein Vorentwicklungsprojekt mit einem europäischen Automobilhersteller treibt die intelligente Systemsteuerung des FreciousSmart voran. Den biofunktionalen Innenraumfilter FreciousPlus von MANN-FILTER, der Insassen zuverlässig vor Schadgasen, Allergenen, Schimmel und Feinstaub im Auto schützt, hat MANN+HUMMEL für den Einsatz in LKW weiterentwickelt und im Rahmen der Automechanika 2018 vorgestellt.

Saubere Gebäudeluft

Zur Jahresmitte haben wir unsere neue Filterreihe FreciousComfort für die Klima- und Lüftungstechnik vorgestellt. Im Gegensatz zu konventionellen Partikelfiltern ist die Baureihe mit antiallergenen und antimikrobiellen Funktionen ausgestattet. Die Filter binden damit neben Feinstaub auch freie Allergene und hemmen das Wachstum von Schimmel und Bakterien auf dem Filtermedium. Im Berichtsjahr hat MANN+HUMMEL ebenfalls die neue Pro-  **ATEX**-Produktreihe eingeführt. Sie wird in Klima- und Lüftungsanlagen in explosionsgefährdeten Zonen eingesetzt. MANN+HUMMEL bietet damit eines der umfangreichsten ATEX-Sortimente für Klima- und Lüftungsanlagen im Markt. Mit der US-amerikanischen Tri-Dim Filter Cooperation hat MANN+HUMMEL 2018 das größte private Luftfiltrationsunternehmen in Nordamerika übernommen. Das Unternehmen besitzt ein umfangreiches Portfolio von Produkten und Dienstleistungen für die Heizungs- und Klimatechnik.



Das Filtersystem FreciousSmart schützt vor ultrafeinen Partikeln der Größe 0,1 Mikrometer, Schwebstaub, lungengängigem Feinstaub, Stickstoffdioxid, Ozon, Schwefelverbindungen sowie flüchtigen organischen Verbindungen.



ATEX steht für ATmosphères EXplosibles (explosionsfähige Atmosphären). Die ATEX-Direktive regelt die Aspekte des Explosionsschutzes in der Europäischen Union.



HEPA steht für High Efficiency Particulate Air Filter. Dieser filtert Schwebstoffe wie Pollen, Stäube, Viren oder Bakterien.

Ultrafiltrationsmembranen gegen multiresistente Keime

Gesundheitsgefährdende, widerstandsfähige, multiresistente Keime sowie Mikroschadstoffe und Mikropartikel gelangen über den Entsorgungskreislauf ins Abwasser, das in Kläranlagen aufbereitet wird. In herkömmlichen biologischen Verfahren zur Abwasseraufbereitung können diese Schadstoffe nicht effizient abgetrennt werden. Die MANN+HUMMEL Tochter MICRODYN-NADIR testet gemeinsam mit Betreibern einer Kläranlage seit einiger Zeit ein neues Verfahren zur Abscheidung von multiresistenten Keimen: eine Kombination von Aktivkohle und getauchter Membranfiltration, die einer konventionellen Abwasseranlage nachgeschaltet ist. Spurenstoffe, Mikroplastik und Aktivkohle werden so aus dem gereinigten Abwasser der Nachklärung zurückgehalten.

Produktsicherheit

Zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz unserer Kunden tragen das MANN+HUMMEL Managementsystem sowie alle Prozesse und Standards der Qualitätsvorausplanung, der Qualitätssicherung und des Risikomanagements bei. Endverbraucher und Servicepersonal informieren wir über den sachgerechten Umgang mit unseren Produkten beispielsweise durch Produktinformationen und Schulungen. Gemäß den Anforderungen des „Automotive Quality Management System Standard“  IATF 16949 hat MANN+HUMMEL einen stringenten Prozess zur Produktsicherheit etabliert. Dieser beschreibt den Ablauf von der Erstentwicklung eines Produkts bis hin zum Einleiten erforderlicher Maßnahmen bei produktsicherheitsrelevanten Vorfällen. Sowohl die Produktionsstandorte als auch zentrale Funktionen unterliegen einer regelmäßigen internen und externen Auditing. Dadurch wird die Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems und der dazugehörigen Prozesse gewährleistet. Weitere Funktionen, die mit den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz von Kunden im Zusammenhang stehen, sind die Entwicklungsabteilungen, das Produktmanagement und die Geschäftsentwicklung. Darüber hinaus werden Lieferanten in den Prozess einbezogen.



Die International Automotive Task Force (IATF) ist ein Zusammenschluss von Automobilherstellern und Branchenverbänden zur Harmonisierung von Produktstandards für die Qualitätssicherung.

GESCHÄFTSENTWICKLUNG UND MARKETING

Unser in fast 80 Jahren aufgebautes Filtrations-Knowhow sowie die weiterhin hohe Anzahl an Patenten, Patentanmeldungen und Gebrauchsmustern stellen einen Wettbewerbsvorteil dar, der sich auf alle Konzernmarken positiv auswirkt. Wir wollen verstärkt auf nachhaltige Ideen setzen, die zur Ressourcenschonung beitragen, Luft und Wasser sauber halten und die Gesundheit von Menschen schützen. Unsere Organisation und Prozesse passen wir kontinuierlich an die Herausforderungen der Zukunft an und verbessern unsere Effizienz. MANN+HUMMEL legt Wert auf die kontinuierliche Beziehungspflege zu seinen Stakeholdern, um das Vertrauen in das Unternehmen und seine Marken zu stärken. Mit unseren Aktivitäten möchten wir unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern und einen Mehrwert für unsere Kunden generieren.

Neuaufstellung der Geschäftsbereiche

Um unsere Geschäftstätigkeit zu fokussieren und konzernübergreifend nachhaltiges Wachstum zu erzielen, haben wir unser Geschäft zu Beginn des Berichtsjahres in zwei Segmente umstrukturiert. Das neue Geschäftssegment Transportation umfasst die Geschäftsbereiche Erstausrüstung und Ersatzgeschäft mit den bisherigen Geschäftsbereichen Automobil Erstausrüstung, Automobil Ersatzgeschäft, WIX-FILTRON und Industriefiltration. Das zweite Segment, Life Science & Environment, untergliedert sich in die weiterhin bestehenden Geschäftsbereiche Intelligent Air Solutions und Water Solutions.

Ertragslage

Im Berichtsjahr stiegen unsere Umsatzerlöse leicht um 1,6 Prozent auf 3.955,3 Mio. Euro (Vorjahr: 3.892,1 Mio. Euro). Währungskurseffekte beeinflussten die Umsatzsteigerung negativ. Unser EBIT – das operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern – verschlechterte sich im Vergleich zum Vorjahr signifikant: Es sank um 91,5 Mio. oder 49,4 Prozent auf 93,6 Mio. Euro. Wesentliche Sondereffekte beeinflussten das Ergebnis: zum einen außerplanmäßige Wertminderungen auf immaterielle Vermögenswerte in Höhe von 40 Mio. Euro; zum anderen Rückstellungen für die Umorganisation von Produktionswerken sowie für andere Restrukturierungsmaßnahmen in Höhe von 13,6 Mio. Euro. Das Finanzergebnis in 2018 fiel um 20,6 Mio. Euro schlechter aus als im Vorjahr. Dies resultiert in erster Linie aus negativen Wertschwankungen des bestehenden Wertpapierportfolios. Der Steueraufwand hat sich im Vergleich zum Vorjahr signifikant erhöht. Dies ist in erster Linie auf die Abwertung von aktiven latenten Steuern auf temporäre Differenzen und bestehende Verlustvorträge zurückzuführen.

Cashflow und Investitionen

Der Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit verminderte sich im Vergleich zum Vorjahr um 96 Mio. Euro auf 233 Mio. und ist in erster Linie auf das niedrigere operative Ergebnis zurückzuführen. Darüber hinaus führten höhere Investitionen in das Nettoumlaufvermögen zu einer Verschlechterung. Zusätzlich stiegen die Mittelabflüsse für die Investitionstätigkeit im Vergleich zum Vorjahr von 165 Mio. Euro auf 270 Mio. Euro. Lagen die gesamten Investitionen in Sachanlagen

und immaterielle Vermögenswerte nahezu auf Vorjahresniveau, so sind die Auszahlungen für den Erwerb von Unternehmen signifikant auf 127,2 Mio. Euro gestiegen. Dies ist in erster Linie durch die Übernahme von Tri-Dim in den USA begründet. Insgesamt betrug der Free Cashflow am Geschäftsjahresende – 37,2 Mio. EUR (Vorjahr 163,9 Mio. Euro). Liquiditätsengpässe sind im Berichtsjahr nicht aufgetreten und auch künftig nicht zu erwarten. MANN+HUMMEL verfügt über eine stabile, ausreichende Liquidität.

Stakeholder-Kommunikation

MANN+HUMMEL legt Wert auf den direkten Kontakt mit seinen Stakeholdern. Verantwortlich für den kontinuierlichen Aufbau und die Pflege von Stakeholder-Beziehungen sind die Bereiche Communications und Marketing, insbesondere Produkt- und Brandmanagement, sowie Vertrieb, insbesondere Customer Service und Business Development. Durch die Bündelung sowohl des Erstausrüstungs- als auch des Ersatzgeschäfts der Bereiche Automobil- und Industrie haben wir den Kontakt zu unseren Kunden vereinfacht und effizienter gestaltet. Im Ersatzgeschäft setzen wir auf ein Key Account Management mit dem Credo „One Face to the Customer“. Zudem ist MANN+HUMMEL Anteilseigner an der TecAlliance. Die TecAlliance setzt weltweite Standards im Automotive Aftermarket und bietet führende Expertenlösungen an. Das Vertrauen in unsere Marken spiegelt sich auch in Auszeichnungen wider. So erhielt die Marke MANN-FILTER zum wiederholten Mal die Auszeichnung „Beste Marke“ bei einer Leserumfrage der Zeitschriften trans aktuell, lastauto omnibus und FERNFAHRER.

Produktinformationen

Mit einer angemessenen Kennzeichnung seiner Produkte und Dokumentation der Produkteigenschaften erfüllt MANN+HUMMEL sowohl die gesetzlichen Regelungen als auch die Anforderungen seiner Kunden. Diese erhalten Informationen über die Bestandteile und Eigenschaften der Produkte und Umfänge von Dienstleistungen. So beugen wir Schadensfällen und Reklamationen vor. MANN+HUMMEL kennzeichnet Produkte hinsichtlich Transport, Lagerung und Entsorgung sowie mit Hinweisen zu Gefahrenstoffen gemäß der jeweiligen, spezifischen Verordnung. Mit dem  **Internationalen Materialdaten-system (IMDS)** nutzen wir zudem ein global standardisiertes Austausch- und Verwaltungssystem für Materialdaten in der Automobilindustrie, in der die chemische Zusammensetzung von Bauteilen, Halbzeugen und Materialien deklariert wird. Im Ersatzteilgeschäft informieren wir unsere Kunden mittels Einbauanleitungen und Montagevideos über den richtigen Umgang mit den Produkten. Darüber hinaus bieten wir Produktschulungen an.

Senkung des Kostenniveaus ab 2019


Weder unser operatives Ergebnis noch das erzielte Konzernergebnis entsprachen unseren Erwartungen für das Jahr 2018. Bedingt durch Währungseffekte, operative Probleme an verschiedenen Standorten, steigende Kosten für Rohmaterialien und Verschiebungen im Produktmix konnte das erwartete Wachstum im mittleren einstelligen Bereich nicht erreicht werden. Aus diesem Grund hat die Geschäftsführung ein Kostenrestrukturierungsprogramm von 100 Mio. EUR für das Jahr 2019 beschlossen. Die Einsparungen sollen durch Stellenabbau und Sachkostenreduzierung erreicht werden.




IMDS ist das Materialdaten-system der Automobilindustrie. Im IMDS werden Daten zu Materialien, die bei der Herstellung von Autos verwendet werden, gesammelt, analysiert und archiviert.



WERTSCHÄTZUNG

„Wir schätzen unsere Mitarbeiter und die Gemeinschaften, in denen wir leben. Wir sind aufgeschlossen und offen für Vielfalt.“ Dieses Bekenntnis ist Teil unserer  **Unternehmenswerte**. Für unsere Mitarbeiter heißt das: Wir sind überzeugt, dass gut ausgebildete und motivierte Menschen der Schlüssel zum Erfolg sind, und wir entwickeln uns und andere weiter. Auch unsere Rolle in der Gesellschaft ist Teil unserer Werte: „Wir fühlen uns zu Hause, wo auch immer wir arbeiten. Wir integrieren uns und wollen ein guter Nachbar sein. Letztlich hören wir anderen zu und helfen ihnen.“ Durch respektvolle Kommunikation, Chancengleichheit, Weiterbildung und attraktive Arbeitsbedingungen bringen wir unseren Mitarbeitern Wertschätzung entgegen. Wir haben auch die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft im Auge und bringen uns in die Gemeinschaft ein.

BESCHÄFTIGUNG UND KOMMUNIKATION

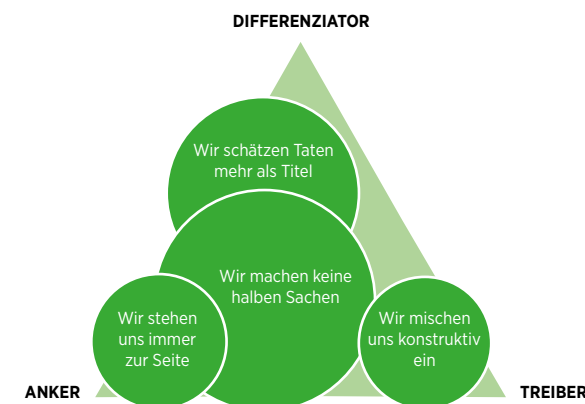
Für MANN+HUMMEL ist es unerlässlich, Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden. Im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber hervortun. In unserer Managementpolitik heißt es: „Wir verpflichten uns zu der Verantwortung für unsere Mitarbeiter und bieten ihnen ein erstklassiges Arbeitsumfeld.“ MANN+HUMMEL ist überzeugt, dass Unternehmen, die auf eine partnerschaftliche Unternehmenskultur setzen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter besser erfüllen. Dies bezieht sich sowohl auf das Erleben einer sinnhaften Tätigkeit als auch auf das Bewusstsein, zu etwas größerem Gemeinsamen beizutragen. In unserem  **Code of Conduct** beschreiben wir unser Bestreben, allen Mitarbeitern anspruchsvolle, sinnvolle und befriedigende Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten. Zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur gehört für MANN+HUMMEL auch, dass unternehmerische Entscheidungen, strategische Vorhaben und strukturelle Veränderungen gut kommu-

niziert werden. Arbeitnehmervertretungen binden wir frühzeitig in Veränderungsprozesse ein und informieren Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt über Neuerungen.

Mitarbeitergewinnung

Im Jahr 2018 hat MANN+HUMMEL sich intensiv mit der Weiterentwicklung seiner Arbeitgebermarke beschäftigt und ein tiefergehendes Verständnis für sein **Arbeitgeberwertversprechen** unter den Mitarbeitern gefördert. Die Kernaussagen vermitteln sowohl Mitarbeitern als auch Kandidaten, dass der Rückhalt unserer Kollegen die Basis unseres Erfolgs ist. Außerdem sind wir entschlossen, Lösungen zu finden und Dinge richtig zu machen. Wir wollen keine Herausforderung ungelöst lassen. Deshalb kann sich bei MANN+HUMMEL jeder hervortun: Wer Ideen hat, Verantwortung übernehmen und etwas schaffen will, dem stehen bei uns alle Türen offen. Unsere Arbeitgebermarke fokussiert sich damit übergreifend auf die Wertschätzung von Menschen, die Chancen erkennen und nutzen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Bewerbern, dass sie über den Tellerrand hinausschauen, die Augen offen halten, Probleme verstehen und Lösungen anbieten. Die einzelnen Bestandteile unseres Arbeitgeberwertversprechens sind auch Teil unseres Einstellungsprozesses. Das heißt, dass wir bei jeder Neueinstellung prüfen wollen, ob Kandidaten sich mit unseren Kernsätzen identifizieren können und zu uns passen. Verantwortliche Treiber des Arbeitgeberwertversprechens sind die Bereiche „Human Resources“ und „Corporate Communications“. Letztlich bestimmen aber alle Mitarbeiter, Manager und Führungskräfte die Unternehmenskultur mit.

Arbeitgebermarkenpositionierung




Die Arbeitgeberpositionierung ist eingebettet in ein Spannungsfeld zwischen Anker, Differenziator und Treiber. Der Anker stärkt die Basis der Arbeitgebermarke und schafft Stabilität. Für die Abgrenzung von anderen Marken und Aufmerksamkeit sorgt der Differenziator. Der Treiber unterstützt Veränderungen im Sinne der Unternehmensstrategie.

Zusammensetzung der Belegschaft¹


Anzahl der Personen (Stand 31.12.2018)	Männlich	Weiblich	Gesamt
Belegschaft nach Arbeitsvertrag	13.496	8.735	22.231
Unbefristet	12.030	7.785	19.815
Temporär ²	1.466	950	2.416
Belegschaft nach Pensum	13.496	8.735	22.231
Vollzeit	13.134	7.366	20.500
Teilzeit	362	1.369	1.731

¹ Ohne die Akquisitionen Oltremare und Tri-Dim

² Ohne 299 Lernende, 109 Praktikanten und 2734 Leih-/Vertragsarbeiter

Standorte, die in besonders dynamischen Wirtschaftsregionen verortet sind, leiden mitunter – ebenso wie der Wettbewerb – an hoher Fluktuation und starker Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt. Hierzu gehören Queretaro in Mexiko, Shanghai in China, Okrisky und Uhersky Brod in Tschechien. Wir begegnen diesen Herausforderungen unter anderem durch Empfehlungsprogramme bei unseren Mitarbeitern, die verstärkte Teilnahme an Jobmessen und Partnerschaften mit Universitäten. Im Jahr 2018 war MANN+HUMMEL Gastgeber für den  „**Karrieretag Familienunternehmen**“. Rund 650 zuvor ausgewählte Kandidaten kamen im Juni ins Technologiezentrum von MANN+HUMMEL nach Ludwigsburg und nutzten die Gelegenheit, mit Fach- und Führungskräften bis hin zu Eigentümern von 50 Familienunternehmen ins Gespräch zu kommen.

Kommunikation und Dialog

MANN+HUMMEL erkennt in seiner  **Sozialcharta** ausdrücklich das Recht aller Beschäftigten an, kollektive **Arbeitnehmervertretungen** zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Die Geschäftsführung und Standortleiter arbeiten mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren. An unseren Standorten in Deutschland waren 2018 insgesamt 94 Prozent der Mitarbeiter von Tarifverhandlungen erfasst. Für die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern tragen die **Führungskräfte** eine besondere Verantwortung. Es ist ihre Aufgabe, die Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen bewusst zu leben und diese bei ihren

Mitarbeitern entsprechend zu fördern. Sie haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiter umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Themen zu informieren. Auch die zentrale Unternehmenskommunikation ist in der Verantwortung, wichtige Themen an die Mitarbeiter zu kommunizieren beziehungsweise die Information durch die Führungskräfte zu unterstützen. So hat der Zentralbereich für das bessere Verständnis der Unternehmensstrategie im Jahr 2018 gemeinsam mit „Human Resources“ die sogenannte „**LiFE - Leadership in Filtration Experience**“-Roadshow umgesetzt. Im Rahmen dieser Kampagne zeigten Geschäftsführer und oberste Führungskräfte in **Mitarbeiterversammlungen** an über 60 Standorten der Unternehmensgruppe auf, wie sich MANN+HUMMEL im Hinblick auf große Branchentrends strategisch aufstellt. Daran schlossen sich mehrere hundert Workshops an, in denen Mitarbeiter die Inhalte der Roadshow vertieften und diskutierten.

Ein weiterer Fokus lag auf der Begleitung von Veränderungsprojekten, in welche die Arbeitnehmervertretungen intensiv eingebunden wurden. Arbeitnehmervertretungen informieren wir entsprechend den jeweiligen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben. In Deutschland unterstützen wir einmal im Jahr die Durchführung einer Betriebsrätevollversammlung, die unter anderem einen Bericht der Geschäftsführung beinhaltet.

In seiner Managementpolitik verpflichtet sich MANN+HUMMEL, seine Organisation, interessierte Parteien und die relevanten internen und externen Belange zu verstehen. Das heißt, dass die Kommunikation nicht nur in eine Richtung konzipiert, sondern Dialogmöglichkeiten vorhanden sein sollten. Hierauf zählt die verstärkte Nutzung der Mitarbeiter-App „**M+H Connect**“ ein. Im Jahr 2018 hat MANN+HUMMEL seine Mitarbeiter-App, die mittlerweile von knapp 7.000 Mitarbeitern genutzt wird, in acht weiteren Ländern eingeführt. Dazu zählen Chi-




Die Stiftung Familienunternehmen und der Entrepreneurs Club führen den „Karrieretag Familienunternehmen“ einmal im Jahr durch. Hochschulabsolventen, Berufseinsteiger und -erfahrene haben die Möglichkeit, sich über Karriereperspektiven und konkrete Jobangebote bei 50 ausstellenden großen Familienunternehmen zu informieren und sich zu präsentieren.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI Standards (Version: 2016): 102-41.

na, Mexiko, das Vereinigte Königreich und Deutschland. Rund 64% aller Mitarbeiter weltweit ergriffen 2018 im Rahmen einer Engagement-Umfrage die Möglichkeit, ihre Meinung zu Führungsverhalten, Teamwork und anderen Themen kund zu tun. Anschließend nutzten Führungskräfte und der Bereich „Human Resources“ die Ergebnisse der Umfrage, um in Workshops über die Rückmeldungen der Mitarbeiter zu diskutieren, Optimierungspotenziale aufzudecken und mögliche Maßnahmen abzuleiten. Die Geschäftsführung definierte gemeinsam mit den oberen Führungskräften die folgenden Ziele: Stärkung des Vertrauens in das Management und seine Entscheidungen, schnellere und effektivere Teamarbeit sowie eine stärkere Anerkennung der Entwicklungsleistungen innerhalb des Unternehmens. Die Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, werden in den verschiedenen Bereichen und Funktionen entwickelt.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Die Gestaltung von attraktiven Arbeitsbedingungen liegt einerseits bei den Personalverantwortlichen und Werkleitungen der einzelnen Standorte. Andererseits nimmt der Zentralbereich „Human Resources“ eine steuernde Funktion für die gesamte MANN+HUMMEL Gruppe ein. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen setzen wir auf eine attraktive Entlohnung, möglichst **flexibles Arbeiten** und ein positives Umfeld am jeweiligen Standort. In unserem größten  **Produktionswerk in Marklkofen** bieten wir unseren etwa 3.000 Beschäftigten über 100 verschiedene Teilzeitmodelle, die an ihren

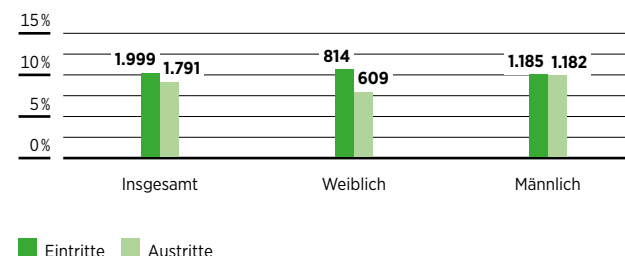
individuellen Bedürfnissen ausgerichtet sind. Mitarbeitern aus den Verwaltungsbereichen stellen wir Arbeitsmittel zur Verfügung, die flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten erleichtern sollen. Als international agierender Konzern geben wir unseren Mitarbeitern die Chance, in grenzübergreifenden, globalen Teams zu arbeiten. Auch die Attraktivität eines jeden Standortes im Hinblick auf Infrastruktur und Mitarbeiterversorgung ist in unserem Fokus. Angebote im Bereich betrieblicher Altersvorsorge und die Vermittlung von attraktiven Krankenzusatzversicherungen sind Bestandteil unseres Mitarbeiterangebots an einzelnen Standorten.



Im größten Produktionswerk von MANN+HUMMEL im bayerischen Marklkofen produzieren etwa 3.000 Mitarbeiter 200 Millionen Filterelemente im Jahr.

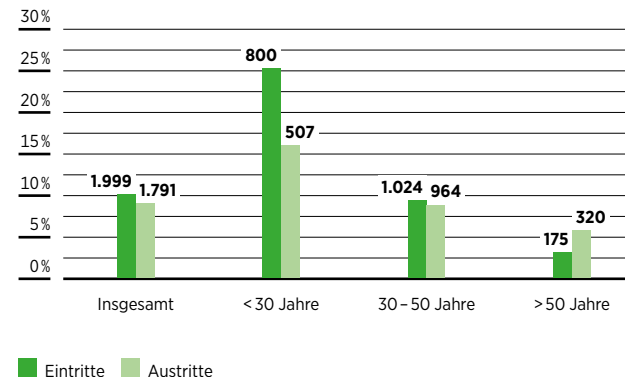
Fluktuation nach Geschlecht

Angaben in %¹ und absolut



Fluktuation nach Altersgruppe

Angaben in %¹ und absolut



¹ Der Prozentsatz weist die Eintrits-/Austrittsrate im jeweiligen Mitarbeitersegment aus. Nur Festangestellte, ohne Rentenaustritte. Ohne die Akquisitionen Oltremare und Tri-Dim.

VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

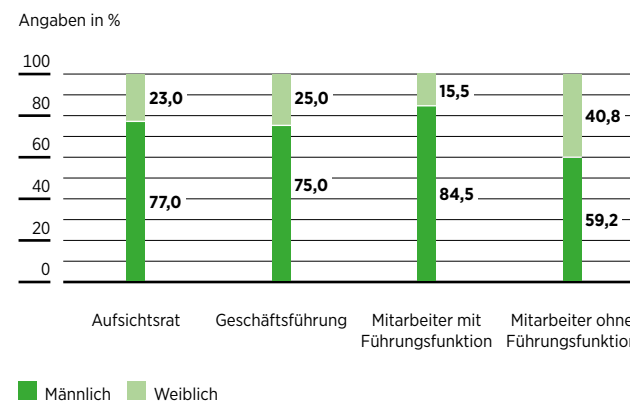
MANN+HUMMEL trägt Verantwortung dafür, dass seine Mitarbeiter gleich behandelt werden. In unserem Code of Conduct stellen wir klar: „Die Vielfalt der Menschen sowie eine wertschätzende Grundhaltung und Umgangsweise sind die Grundlage des Erfolgs von MANN+HUMMEL.“ In diesem Sinne akzeptieren und respektieren wir die persönlichen und individuellen Unterschiede aller Mitarbeiter. Chancengleichheit und **Gleichbehandlung**, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion und Staatsangehörigkeit, werden in der MANN+HUMMEL Gruppe gewährleistet. Das gilt genauso für die sexuelle Ausrichtung, soziale Herkunft oder politische Einstellung eines Mitarbeiters, soweit letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. So steht es in unserer Sozialcharta. Beschäftigte werden wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder betrieblichen Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. Ausgesucht und befördert werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und funktionspezifischen Qualifikationen. Möglichen Diskriminierungsfällen wirken wir auch mit unserer **Plattform „Speak-Up“** entgegen. Auf dieser hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, Verdachtsfälle zu melden. MANN+HUMMEL fördert Teams, die aus Kollegen mit unterschiedlichem Hintergrund bestehen und **vielfältige Erfahrungen** besitzen. Dies kann helfen, neue Märkte leichter zu verstehen. Es liegt in der Verantwortung unseres Personalwesens, die Fähigkeiten und

Fachkompetenzen von Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft richtig einzusetzen, so dass kreative Problemlösungen entstehen und die Produktivität steigt. MANN+HUMMEL hat sich im Jahr 2017 eigene Zielgrößen und -fristen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und auf den weiteren Führungsebenen gesetzt. Dieser soll im Aufsichtsrat 8 und in der Geschäftsführung 25 Prozent betragen. In der Geschäftsführung beträgt der aktuelle Anteil von Frauen 25 Prozent, im Aufsichtsrat sind es 23 Prozent. Auf den beiden unterhalb der Geschäftsführung liegenden Führungsebenen liegt der Frauenanteil bei 10 bzw. 11 Prozent.

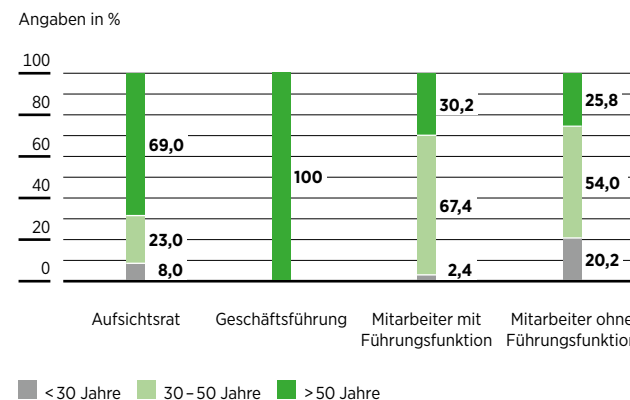


Auf der Hinweisgeberplattform „Speak-Up“ können zum Beispiel Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen, wie Bestechung, Erpressung, Veruntreuung oder Diebstahl, gemeldet werden.

Vielfalt nach Geschlechtern¹



Vielfalt nach Altersgruppen¹




¹Ohne die Akquisitionen Oltremare und Tri-Dim

MITARBEITERENTWICKLUNG

Nur mit qualifizierten Mitarbeitern kann MANN+HUMMEL Marktführer im Bereich Filtration sein. Die Berufsausbildung eines Mitarbeiters stellt nur die Grundlage seiner Qualifikation dar. Das Berufsleben bietet wechselnde Herausforderungen und damit zugleich Gelegenheit und Notwendigkeit zur Weiterentwicklung. MANN+HUMMEL unterstützt seine Mitarbeiter in ihrem lebenslangen Lernprozess. Die Entwicklung von Mitarbeitern liegt einerseits in der Verantwortung der Führungskräfte. Eine federführende Rolle nimmt andererseits „Human Resources“ ein. Der Zentralbereich gestaltet Konzepte in den Bereichen Talentmanagement, Weiterbildung sowie Karriereplanung und begleitet deren Umsetzung.

Weiterbildung und Zielvereinbarung

Die systematische Entwicklung unserer Mitarbeiter haben wir im Rahmen des Programms „Fit for performance“ in den Fokus genommen. Ein umfassender und funktionsübergreifender Weiterbildungskatalog ist ebenso Teil des Programms wie jährliche Zielvereinbarungs- und Feedbackprozesse. Im Jahr 2018 haben wir mit annähernd allen Mitarbeitern im Verwaltungsbereich strukturierte Gespräche zur Leistungsbeurteilung durchgeführt. Auf der neuen Plattform  „About Me“ können Mitarbeiter ihre Karrierewünsche transparent machen. Dies erleichtert dem Unternehmen die individuelle Weiterentwicklung der

Mitarbeiter. Darüber hinaus hilft uns ein systematisch durchgeführtes Nachfolgemanagement, Nachfolgerisiken schnell und frühzeitig zu erkennen und bereits heute Karriereschritte unserer Mitarbeiter in der Zukunft einzuleiten. Ein weiteres Element sind Entwicklungspläne für jeden Mitarbeiter mit einer Nachfolgeplanung. MANN+HUMMEL hat zudem einen jährlichen, konzernweiten Feedbackprozess entwickelt und diesen für weltweit alle Mitarbeiter implementiert. Führungskräfte werden angehalten, mit den Mitarbeitern über ihre Zukunftspläne zu sprechen und Entwicklungspläne zu verabschieden.

Funktionsbezogene Fortbildungen


Auf die Qualifikation in verschiedenen Arbeitsbereichen der Mitarbeiter zielen funktionsbezogene Fortbildungen und Akademien im Rahmen des Programms „Fit for profession“ ab. Um die Entwicklung der Mitarbeiter noch besser mit der Geschäftsstrategie in Einklang zu bringen, stärken wir ihre fachliche Expertise in funktionalen Akademien. Herausragende Entwickler von Filtrationstechnologie fördern wir im Rahmen einer Expertenlaufbahn. Im Bereich Vertrieb können Mitarbeiter ihre Fachkenntnisse an einer neu eingerichteten, funktionsbezogenen Schulungsakademie ausbauen. Zudem testet MANN+HUMMEL virtuelle Lernmethoden.



Die Plattform „About Me“ bietet Mitarbeitern, Führungskräften und Personalverantwortlichen eine gemeinsame Grundlage für Gespräche über die Karrierewünsche der Mitarbeiter.

Führungskräfte-Training


Unser Code of Conduct beschreibt die Rolle unserer Führungskräfte im Zusammenspiel mit ihren Mitarbeitern: Sie sollen die Identifikation mit dem Unternehmen stärken sowie in der Zusammenarbeit und im Team einen vertrauensvollen und offenen Umgang entwickeln. Außerdem ist es ihre Aufgabe, Mitarbeiter regelmäßig fair zu beurteilen sowie sie individuell als Coach zu fordern und zu fördern. Im Rahmen des Programms „Fit for leadership“ setzt MANN+HUMMEL auf ein Lern-Curriculum für Führungskräfte, um sie für ihre Führungsaufgaben kontinuierlich zu wappnen. Der Fokus des Trainingsprogramms 2018 lag auf der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Für die 500 obersten Führungskräfte hat das Team „**Organization & People Development**“ aus dem Zentralbereich „**Human Resources**“ im Laufe des Jahres 13 Führungskräftetrainings in Amerika, Europa und Asien durchgeführt. Etwa 1.500 Führungskräfte aus den darunterlie-

genden Ebenen haben lokale Seminare absolviert, die von „Human Resources“-Verantwortlichen vor Ort organisiert wurden und inhaltlich dem Programm der oberen Führungskräfte entsprachen. Auch ein Programm zur Förderung von Toptalenten gehört zu den Aktivitäten von „Fit for leadership“. Es unterstützt ausgewählte Talente bei der Vorbereitung auf ihren nächsten Karriereschritt. Zudem konnten sich unsere Mitarbeiter erneut für das Programm InCube bewerben, mit dem alternative Geschäftsideen entwickelt werden sollen. Das Programm bietet ausgewählten Mitarbeitern die Möglichkeit, neue Ideen losgelöst von ihrem eigentlichen Arbeitsalltag zu entwickeln. In einem Büro im Silicon Valley arbeiten sie sechs Monate lang als selbstständiges Startup-Unternehmen. Teilnehmer des InCube-Programms haben unter anderem die auf künstlicher Intelligenz basierende Plattform  qlair für proaktives Luftmanagement in gewerblichen Gebäuden entwickelt.



qlair ist eine Lösung zur Analyse der Luftqualität, die mithilfe von Gebäude- und Schadstoffdaten Luftreinigungsdienste und -produkte optimiert. Die IoT-basierte Lösung hilft dabei, die von der Hardware gelieferten komplexen Datensätze zu verstehen.

MANN+HUMMEL IST TEIL DER GEMEINSCHAFT

Engagement für die lokale Gemeinschaft hat bei MANN+HUMMEL Tradition. Bereits die Unternehmensgründer haben sich in den 1950er und 1960er Jahren durch  **Wohnbauprogramme** für ihre Mitarbeiter und die Gründung einer Betriebskrankenkasse engagiert. Auch heute noch leistet MANN+HUMMEL einen Beitrag für die lokalen Gemeinschaften an seinen Standorten. Wir pflegen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen und unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrem ehrenamtlichen Engagement. Die Geschäftsaktivitäten von MANN+HUMMEL sind nicht unabhängig von politischen Rahmenbedingungen. Wir profitieren von globalen Wirtschaftsprozessen und möchten diese auch unterstützen. Nationale Abgrenzung und protektionistische Tendenzen sehen wir mit großer Sorge und befürchten hieraus negative Einflüsse auf die geschäftliche Entwicklung der MANN+HUMMEL Gruppe.

Mitgliedschaften und externe Initiativen

Gesellschaften oder Vertreter der MANN+HUMMEL Gruppe sind Mitglieder in Wirtschafts-, Forschungs- und Fachverbänden. Dazu zählen der Verband der Automobilindustrie, der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau sowie zahlreiche lokale Handelskammern in Deutschland. Zu den Forschungsvereinigungen gehört beispielsweise die American Filtration & Separations Society. Der Geschäftsführer

für den Bereich Erstausrüstung von MANN+HUMMEL im Jahr 2018, Kai Knickmann, hatte während des Berichtsjahres die Position des stellvertretenden Vorsitzenden der Forschungsvereinigung Verbrennungskraftmaschinen e.V. inne. An unserem Hauptsitz kooperieren wir mit dem LivingLab Ludwigsburg, einem Zusammenschluss von Interessensvertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Das Wissens- und Innovationsnetzwerk tauscht sich turnusmäßig mit dem Ziel aus, eine Smart City Ludwigsburg zu entwickeln.

Standortentscheidungen

Zur MANN+HUMMEL Gruppe sind im Jahr 2018 neue Standorte mit etwa 900 Mitarbeitern hinzugekommen. Durch den Kauf von OLTREMARE mit Hauptsitz in Fano (Italien) und Tri-Dim mit mehreren Standorten in den USA und Kanada wächst MANN+HUMMEL weiter. Der Eröffnung neuer Standorte gehen verschiedene Prüfungen und Folgeabschätzungen voraus. Dazu gehören Boden- und Gebäudegutachten. Bei der Planung neuer Produktionsanlagen bewerten wir Umweltaspekte gemäß der ISO 14001.

Entscheidungen für oder gegen den Erhalt oder Ausbau eines Standortes sind mit der zentralen Unternehmensstrategie verbunden und werden von der Geschäftsführung im Austausch mit den Managementverantwortlichen in den jeweiligen Regionen getroffen.



Ein als „Siedlungswerk“ bekannt gewordenes Wohnbauprogramm ermöglichte es Mitarbeitern, bereits seit 1949 mithilfe von MANN+HUMMEL günstig Wohneigentum zu erlangen.

Mitarbeiterengagement und Partnerschaften

An vielen Standorten pflegt MANN+HUMMEL Partnerschaften mit gemeinnützigen oder öffentlichen Institutionen. In North Carolina in den USA unterstützen wir finanziell die Organisation  **United Way of Cumberland County** (UWCC). Sie hat das Ziel, nachhaltige Entwicklungen in der Region durch die Finanzierung von Programmen zu fördern. Schwerpunkte sind Bildung, finanzielle Stabilität, Gesundheit und die Sicherstellung von sozialen Grundbedürfnissen. Von Brasilien über Frankreich und Italien bis nach Südkorea und Japan engagiert sich MANN+HUMMEL an seinen Standorten für die lokalen Gemeinschaften. Dazu gehören Lesewettbewerbe für Schulen in Brasilien, Müllsammelaktionen in Japan oder Kampagnen für umweltbewusstes Verhalten in Italien. Seit einigen Jahren pflegt die MANN+HUMMEL Gruppe eine Zusammenarbeit mit der Organisation **arche noVa – Initiative für Menschen in Not e. V.**, die weltweit im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit und Katastrophenhilfe tätig ist. Schwerpunkt von arche noVa ist die Wasser-, Sanitär- und Hygieneversorgung in Krisengebieten. Mit einer Spende in Höhe von  **13.861 Euro** hat MANN+HUMMEL im Jahr 2018 ein Hilfsprojekt zum Aufbau dezentraler Wassersysteme in der  **Region Donezk (Ukraine)** unterstützt.

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. Im Jahr 2018 unterstützte die MANN+HUMMEL Stiftung den Schüler- und Jugendaustausch im Rahmen der städtepartnerschaftlichen Beziehungen zwischen Ludwigsburg und Montbéliard (Frankreich), Caerphilly (Großbritannien), Jewpatorija (Ukraine), St. Charles (USA) und Nový Jičín (Tschechien) sowie Sasa (Israel).



Mitarbeiter von MANN+HUMMEL in North Carolina haben die Möglichkeit, einen Teil ihres Gehalts ohne weiteren Aufwand direkt an United Way zu spenden.




13.861 Mitarbeiter nahmen im Jahr 2018 an der internen Engagement-Umfrage teil. Für jeden Mitarbeiter spendete MANN+HUMMEL einen Euro.





In vielen Bezirken der Region Donezk (Ukraine) war die Wasserversorgung stark beeinträchtigt und die Infrastruktur kaum ausreichend. Mit der Spende werden Reparaturarbeiten am lokalen Wassernetz sowie die Instandsetzung von Sanitäreinrichtungen und Wasseraufbereitungssystemen unterstützt.



WERTBESTÄNDIGKEIT

MANN+HUMMEL geht verantwortungsbewusst mit den Ressourcen um, die im direkten Zusammenhang mit dem Wertschöpfungsprozess des Unternehmens stehen. Deshalb heißt es in unseren  **Unternehmenswerten**: „Wir machen unsere Arbeit von Anfang an richtig, verschwenden keine Ressourcen und kümmern uns um unsere Mitarbeiter.“ In diesem Sinne wollen wir nur so viel Energie verbrauchen, wie wir benötigen, und die Umwelt nicht unnötig durch Emissionen belasten. Auch beim Thema Arbeitssicherheit gehen wir keine Kompromisse ein. Wir schützen unsere Mitarbeiter durch Arbeitssicherheit auf höchstmöglichem Niveau und kümmern uns um ihre Gesundheit. Auch unsere Lieferanten sind eine wichtige Ressource. Wir fordern bei ihnen nachhaltiges Wirtschaften ein. Deshalb setzen wir auf beständige Geschäftsbeziehungen.

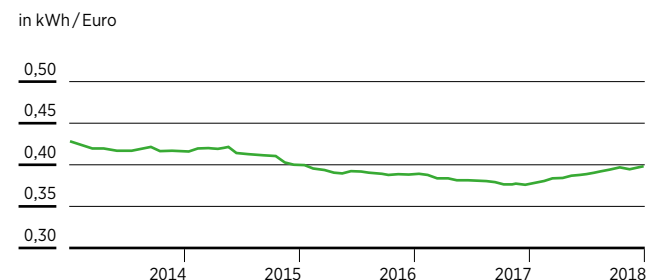
RESSOURCENVERBRAUCH UND EMISSIONEN

Als Industrieunternehmen wendet MANN+HUMMEL, vor allem für die Produktion seiner Güter, Energie auf. Dies belastet natürliche Ressourcen und ist mit dem Ausstoß von CO₂ und anderen Emissionen verbunden. Wir sind uns bewusst, dass unser Wertschöpfungsprozess negative Auswirkungen auf die Umwelt hat und wollen diese Auswirkungen möglichst gering halten. Unser Code of Conduct betont: „Der Umwelt- und Ressourcenschutz sowie die Abfallvermeidung haben sowohl im Rahmen der Entwicklung als auch bei der Herstellung von Produkten eine hohe Priorität.“ Im besonderen Fokus stehen unsere Produktions- und Peripherieprozesse wie Druckluftversorgung und Werkzeugkühlung. Weitere Ansatzpunkte, um Energie einzusparen, sind die Klimatisierung und Beleuchtung von Gebäuden. Dies hat nicht nur eine ökologische, sondern auch eine ökonomische Komponente. Denn Kosten für Energie wirken sich negativ auf unseren Gewinn aus. Unsere Kunden, vor allem aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie, erwarten von uns zunehmende Transparenz hinsichtlich unserer Energieverbräuche und Emissionen. Sie sind daran interessiert, dass in ihrer Lieferkette eine möglichst geringe Umweltbelastung entsteht. Somit sind diese Themen auch Aspekte unserer Wettbewerbsfähigkeit. Seit 2018 sind alle Produktionsstandorte der MANN+HUMMEL Gruppe im Geschäftssegment Transportation, das 97 Prozent des Umsatzes ausmacht, nach der international gültigen Norm für Umweltmanagementsysteme  **ISO 14001** zertifiziert. Zusätzlich sind deutsche Standorte durch externe Umweltgutachter nach  **EMAS** validiert.

Steigerung der Energieeffizienz und Emissionsreduzierung

Verantwortlich für die energieeffiziente und emissionsarme Gestaltung der Produktionsprozesse und Gebäude ist der Bereich „Operations“. Hierzu zählen die Anlagen- und Produktionsplanung und das Facility Management sowie die Wartung und Instandhaltung. Der Zentralbereich „Quality & HSE (Health Safety and Environment)“ analysiert Energieverbräuche und CO₂-Emissionen der einzelnen Standorte. Diese melden entsprechende Daten monatlich an den Zentralbereich. Der Bereich „Supply Chain Management“ verantwortet den Einkauf und Transport von Waren sowie die damit verbundenen Energieverbräuche und CO₂-Emissionen. MANN+HUMMEL ist bestrebt, die Emissionen pro hergestelltem Produkt kontinuierlich zu reduzieren. Der größte Teil unserer Emissionen ist mit dem Verbrauch von Energie verbunden. Daher ist **Energieeffizienz** der Schlüssel zur weiteren Reduzierung unserer Emissionen. Wir überwachen die Emissionen auf Standortebene und führen auf Basis der Analyse von Produktionsprozessen und standortspezifischen Anforderungen Verbesserungen durch. In diesem Sinne hat der Zentralbereich „Quality & HSE“ zusammen mit den Standorten der MANN+HUMMEL-Gruppe ein HSE-Verbesserungsprogramm etabliert. Innerhalb dieses Programms werden

Verlauf der Energieeffizienz in den letzten 5 Jahren



Die Grafik zeigt den Verlauf der Energieeffizienz von MANN+HUMMEL als rollenden Durchschnitt über 12 Monate. In den letzten fünf Jahren konnte der Energieverbrauch pro Euro EBIT gesenkt werden. Von ursprünglich 0,43 kWh/Euro Anfang 2014 fiel die Energieintensität bis Ende 2018 auf 0,40 kWh/Euro. Das entspricht einer Reduktion um 7%.



Die Norm ISO 14001 ist der weltweit akzeptierte und angewendete Standard für Umweltmanagementsysteme.



EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ist das Gemeinschaftssystem der Europäischen Union für freiwilliges Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung.

Umweltkennzahlen¹	2018	2017	Delta in %
Energieverbrauch in MWh	504.756	476.063	6
Strom	316.764	307.347	3
Fernwärme	428	611	-30
Geothermie	724	776	-7
Brennstoffe	186.158	166.517	12
Erdgas	171.864	152.876	12
LPG/Propan	9.753	8.572	14
Heizöl	4.541	5.069	-10
Treibstoffe	682	811	-16
Diesel	625	750	-17
Benzin	57	61	-6
THG-Emissionen in tCO₂e	177.083	182.232	-3
Scope 1 ²	29.193	28.753	2
Brennstoffe	29.004	28.540	2
Treibstoffe	189	213	-11
Scope 2 ³	147.890	153.479	-4
Strom	147.715	153.228	-4
Fernwärme	175	251	-30


¹ Ohne die Akquisitionen Wix-Filtron, MICRODYN-NADIR, TriSep, Jack Filter, Vokes Air, Oltremare und Tri-Dim. Wir arbeiten kontinuierlich an einer einheitlichen Datenbasis und der Einbindung der Akquisitionen.

² Scope 1 Emissionen entstehen bei der Verbrennung in eigenen Heizungen/Motoren.

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

Ideen bis hin zu konkreten Projekten entwickelt und überwacht, mit denen die Standorte ihre Energieverbräuche und indirekt auch Emissionen reduzieren können. Die Fortschritte prüft der Zentralbereich monatlich mit den Verantwortlichen aus den jeweiligen Regionen und der Unternehmenszentrale.

In absoluten Zahlen sind die Verbräuche und Emissionen im Jahr 2018 gestiegen. Dies ist unter anderem auf die zunehmende Nutzung von Klimageräten in unseren Werken in Nordamerika und Asien sowie sieben neue thermische Nachverbrennungsanlagen in Fayetteville (USA) zurückzuführen. Durch den Einsatz moderner Leuchtmittel (LED) und intelligenter Lichtsteuerung, die Modifizierung von Kühlanlagen in der Produktion, den Austausch von Kompressoren sowie weitere Maßnahmen an Gebäuden, Zentralversorgungen, Infrastruktur und Fertigungsanlagen haben wir den Verbrauch elektrischer Energie um 5.500.000 kWh gesenkt. Dies entspricht einer errechneten Emissionseinsparung von ca. 3.300 Tonnen CO₂.

Zum dritten Mal hat MANN+HUMMEL 2018 am  **Carbon Disclosure Project (CDP)** teilgenommen und seine Energie- und CO₂-Emissionsdaten für Kunden offengelegt.

Energie und Emissionen nach Energieträger 2018



■ Strom ■ Erdgas ■ Andere



CDP ist ein globales System zur Offenlegung von Umweltdaten. Es ermöglicht Unternehmen, Städten, Staaten und Regionen, ihre Umweltauswirkungen zu messen und zu steuern.

Weiterentwicklung der Datenanalyse und Standards

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

Auf der Basis von Einkaufsvolumina wurden die damit verbundenen CO₂-Emissionen unter Zuhilfenahme verfügbarer typischer branchenspezifischer Emissionsfaktoren abgeschätzt.

Bei den Transporten erfolgte die Abschätzung auf der Basis von Distanzen und transportierten Mengen. Aufgrund verfügbarer Daten können bisher rund 27% der Transportkosten einer CO₂-Emissionsbewertung unterzogen werden.

Dies hat die Transparenz der Darstellung unserer Emissionen erhöht. Energieverbräuche betrachten wir seit dem Berichtsjahr differenziert nach Energieart. Im kommenden Jahr werden wir die Energieverbräuche auch nach Anwendungsbereichen wie Produktion und Gebäudetechnik unterscheiden, um Verbrauchsmuster und weitere Einsparpotenziale besser zu erkennen.

Ebenfalls für 2019 hat der Zentralbereich „Quality & HSE“ die einzelnen Standorte aufgefordert, im Rahmen eines Self-Assessments typische Treiber der Energieverbräuche wie Antriebsenergie, Prozesswärme, Beleuchtung, Druckluft, Kühlung und Heizung im Detail zu betrachten, um weitere Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

MANN+HUMMEL trägt Verantwortung für die Sicherheit seiner Mitarbeiter. Insbesondere im Zusammenhang mit Produktionsprozessen birgt der Arbeitsalltag Risiken. Unfall- und krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitern sind eine Belastung für die Betroffenen und haben Auswirkungen auf unsere Produktivität. Dem wird unsere **Sozialcharta** gerecht: „Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie die Arbeitssicherheit haben in der MANN+HUMMEL Gruppe einen hohen Stellenwert.“

Außerdem verpflichten wir uns in unserer Managementpolitik zu dem Ziel „null Unfälle“. Auch in unserem Code of Conduct wird die Verantwortung von MANN+HUMMEL für seine Mitarbeiter betont: „Im Rahmen interner Prozesse werden die Einrichtung gesundheitsorientierter Arbeitsplätze sichergestellt und etwaige Missstände sofort behoben.“

Arbeitssicherheit



Wir berücksichtigen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz in allen relevanten Geschäftsprozessen, die mit unserem Managementsystem verknüpft sind. Der Zentralbereich „Quality & HSE“ überwacht und koordiniert das Thema Arbeitssicherheit auf globaler Ebene. Er betrachtet monatlich Daten zur Unfallrate und Unfallschwere auf Standort-, regionaler und globaler Ebene. Der Bereich „Operations“ plant und überwacht innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe die Produktionsabläufe und die Liegenschaften. Dazu zählen Anlagenplanung, Produktionsplanung, Facility Management, Instandhaltung und Produktion. Dabei werden die Arbeitsbedingungen bewertet und die richtigen Rahmenbedingungen für Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheit 2018¹

Unfallhäufigkeitsrate	3,1	Anzahl pro Mio. Arbeitsstunden
Rate der Unfallschwere	74,0	Tage pro Mio. Arbeitsstunden
Abwesenheitsrate	4,1	%

¹ Ohne die Akquisitionen Wix-Filtron, MICRODYN-NADIR, TriSep, Jack Filter, Vokes Air, Oltremare und Tri-Dim. Wir arbeiten kontinuierlich an einer einheitlichen Datenbasis und der Einbindung der Akquisitionen.

Die Unfallhäufigkeitsrate zählt Unfälle, die einen Verlust von mindestens einem Arbeitstag nach sich ziehen. Die Rate der Unfallschwere nennt die Gesamtzahl an verlorenen Arbeitstagen. Die Abwesenheitsrate beinhaltet Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Unfällen, Heilung und Therapie, geteilt durch Soll-Arbeitsstunden. Es gab keine Todesfälle.

und Gesundheit geschaffen. Geschult und unterstützt werden die Verantwortlichen im Bereich „Operations“ dabei durch HSE-Experten an den jeweiligen Standorten. Die 2016 erarbeiteten **Health, Safety and Environment (HSE) Big Rules**  Seite 36 werden an den Standorten gelebt und sind Bestandteil von Teambesprechungen und -aktionen. Die HSE Big Rules stärken das Bewusstsein dafür, welche Verantwortung jeder Einzelne selbst für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz trägt. Sie sind weltweit für alle Mitarbeiter verbindlich. Im Berichtsjahr hat MANN+HUMMEL beschlossen, ein Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß  **ISO 45001** in den MANN+HUMMEL Werken einzuführen. Die Einführung an den ersten 18 Standorten hat im Herbst 2018 begonnen und soll bis Mitte 2020 abgeschlossen sein.

In den letzten fünf Jahren hat MANN+HUMMEL die Anzahl an Unfällen pro Millionen Arbeitsstunden um 41 Prozent reduziert. 2018 konnten wir in sechs Werken eine Million, in drei weiteren Werken zwei Millionen Arbeitsstunden ohne Arbeitsunfall feiern.



Die Norm ISO 45001 legt Anforderungen an die betriebliche Arbeitsschutzorganisation fest. Diese Anforderungen sind in Unternehmensprozessen abzubilden und in die Praxis umzusetzen. Die Zielstellung von ISO 45001 ist, systematisch und präventiv gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz im Vorfeld zu erkennen und kontinuierlich zu minimieren, damit gesundheitliche Belastungen, Verletzungen und Arbeitsunfälle vermieden werden können.

Einheitliche Rahmenbedingungen

Mit einem HSE-Verbesserungsprogramm und der dazugehörigen globalen Datenbank hat MANN+HUMMEL Vorhaben einzelner Werke zur Verbesserung der Arbeitssicherheit für andere Standorte transparent gemacht. Vergleichbare Initiativen werden dadurch gruppenweit an den Standorten angeregt. Die im Jahr 2017 geschaffenen gruppenweiten Rahmenbedingungen für Arbeitssicherheit, wie die Erneuerung unserer globalen Standards zu HSE Governance, HSE Risikoanalysen und die HSE Fehler-Ursachen-Analyse, bringt MANN+HUMMEL mit der Einführung des Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 auf ein neues Level.

Gesundheitsmanagement

MANN+HUMMEL zielt darauf ab, alle Prozesse zu fördern, die den Mitarbeitern ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit ermöglichen und zur Stärkung und Aufrechterhaltung der Gesundheit befähigen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist im Zentralbereich „Human Resources“ angesiedelt. An den deutschen Standorten basiert das Gesundheitsmanagement auf einem eigens entwickelten 5-Säulen-Modell. Auf Basis des Modells möchte MANN+HUMMEL den verschiedenen Aspekten von Gesundheit gerecht werden und das physische, mentale sowie soziale Wohlbefinden stärken. Die fünf Säulen lauten Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung, Demographie-Management, betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitssicherheit. In Deutschland pflegen

wir eine Partnerschaft mit der mhplus Betriebskrankenkasse. Dazu zählen regelmäßige Kooperationsveranstaltungen an den Standorten von MANN+HUMMEL.

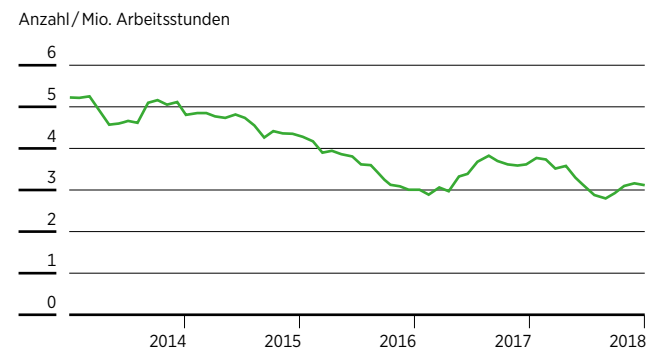
Gesundheitsprogramme

Die Gesundheit bei MANN+HUMMEL direkt an den Arbeitsplatz bringen – das ist die Aufgabe externer Sportwissenschaftler in der Funktion „Ansprechpartner Gesundheit“. Sie sind im Einsatz, um Muskel-Skelett-Erkrankungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten vorzubeugen. Der „Ansprechpartner Gesundheit“ führt dabei mit jedem einzelnen Mitarbeiter über einen Zeitraum von drei Monaten ein gesundheitsförderliches Arbeitsplatzprogramm durch. Das Gesundheitskonzept „**BOARDING GESUNDHEIT**“ hat zum Ziel, Mitarbeiter im Alter von 55 Jahren und älter nicht nur bis zum Rententritt gesund und leistungsfähig zu erhalten, sondern weit darüber hinaus. In Form eines erfahrungs- und erlebnisorientierten Tagesseminars mit langfristiger Nachbetreuung streben die Mitarbeiter das Ziel „Gesundheit bis ins hohe Alter“ an. Mit der Aktion „Keimfrei mit H2 – hilfreiche Hygiene am Arbeitsplatz“ hat MANN+HUMMEL auf gefährliche Keime am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht und regelmäßige Maßnahmen zur Desinfektion von Arbeitsplätzen und -geräten etabliert. Eine weitere, interne Gesundheitskampagne im Berichtsjahr beschäftigte sich mit dem Karpaltunnelsyndrom. Das Gesundheitsmanagement von MANN+HUMMEL informierte Mitarbeiter in Deutschland über Ursachen, Auswirkungen und Maßnahmen zur Vorbeugung von Nervschädigungen an der Hand.

5 Säulen der Gesundheit



Verlauf der Unfallhäufigkeitsrate in den letzten 5 Jahren

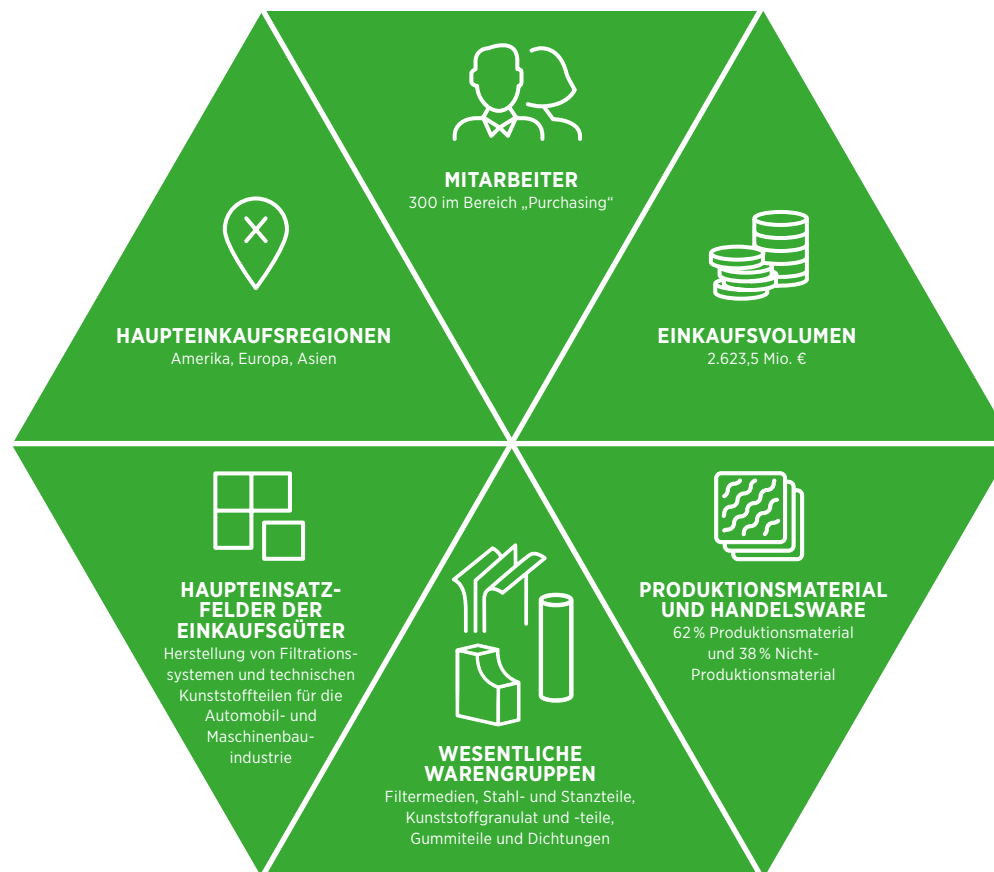


Die Unfallhäufigkeitsrate wird berechnet, indem die gesamte Anzahl an Unfällen, die zu mindestens einem verlorenen Arbeitstag führten, durch die Summe der geleisteten Arbeitsstunden im aktuellen Monat geteilt wird. Dieses Verhältnis wird mit einem Faktor von einer Million normiert. Im Zeitraum von Anfang 2014 bis Ende 2018 konnte MANN+HUMMEL die Unfallhäufigkeitsrate von 5,3 auf 3,1 Unfälle pro Million Arbeitsstunden senken. Das entspricht einer Reduktion um etwa 40 Prozent.

LIEFERKETTE

Wertebasierte Unternehmensführung und Verantwortung für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft machen nicht an den Grenzen eines Unternehmens halt. MANN+HUMMEL legt großen Wert darauf, dass auch Belastungen von Umwelt und Gesellschaft durch die Geschäftsaktivitäten seiner Lieferanten so gering wie möglich sind. Deshalb arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, die unsere Erwartungen und unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften teilen. Ebenso interessieren sich unsere Kunden zunehmend dafür, welche Auswirkungen nicht nur unser Geschäft, sondern auch das unserer Lieferanten hat, und bitten uns um Transparenz. Das gilt für die gesamte globale Lieferkette und ist somit für alle Teile der MANN+HUMMEL Gruppe von Bedeutung. Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben bei unseren Lieferanten ist somit nicht nur aus Compliance-Gesichtspunkten geboten, sondern hat direkte Auswirkungen auf unsere Wettbewerbsfähigkeit. Auch aus diesem Grund durchläuft jeder neue Lieferant bei MANN+HUMMEL einen zentralen und mehrstufigen Freigabeprozess. Die Auswahl unserer Lieferanten und die Kommunikation unserer Erwartungen verantwortet innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe der Bereich „Supply Chain Management“ in Abstimmung mit den Fachabteilungen. Der Zusammenschluss der Bereiche „Einkauf“ und „Logistik“ zum „Supply Chain Management“ führte auch hier zu einer besseren Vernetzung und zu effizienteren Prozessen.

Der Einkauf auf einen Blick



Größe und Struktur

Das globale **Einkaufsvolumen** der MANN+HUMMEL Gruppe betrug im Jahr 2018 insgesamt 2.624 Mio. EUR (+4,6 Prozent im Vergleich zu 2017). Es verteilt sich zu 62 Prozent auf Produktionsmaterial und zu 38 Prozent auf Handelsware, Nicht-Produktionsmaterial und Serviceleistungen.


Wesentliche Warengruppen sind Filtermedien, Stahl- und Stanzteile, Kunststoffteile sowie Gummiteile und Dichtungen. Diese Waren verwenden wir insbesondere zur Herstellung von Filtrationssystemen und technischen Kunststoffteilen für die Automobil- und Maschinenbauindustrie. Unsere Kompetenz in der Verarbeitung von Kunststoff und im Bereich Filtermedien zeigt sich vor allem im Erfolg der Marke MANN+HUMMEL in der Erstausrüstung für Automobile und unserer Marken MANN-FILTER, WIX Filters, FILTRON sowie Purolator auf dem Ersatzteilmarkt. Zu Nicht-Produktionsmaterialien zählen unter anderem die Bereiche Gebäudemanagement, IT, Verbrauchsgüter, Logistik, Energie und Reisen.

Umweltschutz

MANN+HUMMEL verpflichtet seine Lieferanten, ihre Prozesse hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen zu überwachen, zu verbessern und nach **EMAS, ISO 14001** oder vergleichbaren Standards zu zertifizieren. Sollte dies nicht der Fall sein, sind Übergangsfristen von bis zu zwei Jahren möglich. Von jedem neuen Lieferanten für Produktions-


material verlangt MANN+HUMMEL eine Lieferantenselbstauskunft, die unter anderem Fragen zu Umwelt und zum Umweltschutz beinhaltet. Hiermit stellen wir sicher, dass beim Lieferanten schriftliche Umweltleitlinien vorliegen und Ziele für den Umweltschutz bestehen. Zudem auditieren wir jeden neuen Lieferanten für Produktionsmaterial neben Qualitätsaspekten auch auf sein Umweltmanagementsystem und die Aspekte Gefahrstoffe, Wasser und Abwasser, Abfallmanagement sowie Technologie. Die MANN+HUMMEL Einkaufsbedingungen sehen vor, dass der Lieferant alle für ihn geltenden Umweltschutzgesetze einzuhalten hat. Die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes und die Vermeidung von Umweltbelastungen sind systematisch sicherzustellen.

Menschen- und umweltgerechte Gewinnung von Materialien

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



Zu den Vorschriften und Normen, die MANN+HUMMEL von seinen Lieferanten verlangt, gehören unter anderen REACH, RoHS, GADSL, ELV, IMDS.

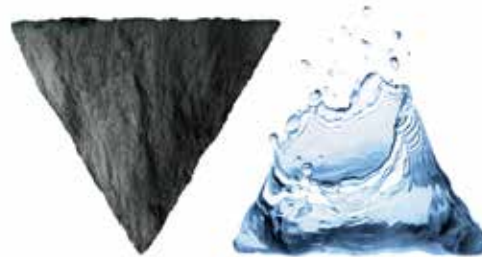
Produktionsland und international entsprechen. Unser Lieferantenhandbuch, das MANN+HUMMEL all seinen Lieferanten zur Verfügung stellt, beinhaltet ebenfalls Hinweise und Regelungen zu Themen wie REACH und IMDS. MANN+HUMMEL erwartet von seinen Lieferanten aus der Automobilbranche, das International Material Data System (IMDS) zu verwenden. Außerhalb der Automobilbranche fordern wir vergleichbare Deklarationen zu REACH ein, die zweimal im Jahr zu aktualisieren sind. Alle Lieferanten, die die  **Konfliktminerale** Wolframit, Kassiterit, Columbit, Tantalit oder Gold verwenden, sind verpflichtet, die Herkunft der Materialien offenzulegen. Beziehen sie Konfliktminerale von nicht registrierten Schmelzereien oder Raffinerien, fordern wir sie auf, diese zu einer Registrierung im Rahmen der Responsible Minerals Initiative (RMI) zu bringen oder ihre Bezugsquellen zu wechseln. Wir bitten unsere Lieferanten zudem, entsprechende Regelungen auch ihren Lieferanten gegenüber vorzusehen.

Faire Arbeitsbedingungen


MANN+HUMMEL hat seinen Code of Conduct in die Einkaufsbedingungen aufgenommen, um ihn zum Bestandteil des Vertrages mit unseren Lieferanten zu machen. Mit der Unterzeichnung der MANN+HUMMEL Einkaufsbedingungen bestätigen Lieferanten, dass sie den MANN+HUMMEL Code of Conduct bei der Durchführung ihrer Leistungen einhalten. Sie verpflichten sich außerdem, gemäß der Sozialcharta von MANN+HUMMEL die Menschenrechte zu wahren, die Arbeitsnormen einzuhalten und keine Diskriminierung oder Zwangs- sowie Kinderarbeit zu dulden. Auch zur Ächtung von Korruption und Bestechung bekennt sich der Lieferant durch die Annahme der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Jede unserer Bestellungen und das Lieferantenhandbuch beinhaltet ebenfalls einen direkten Verweis auf den Code of Conduct. Verstößt der Lieferant schuldhaft gegen diese Verpflichtungen, so ist MANN+HUMMEL unbeschadet sonstiger Ansprüche berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten. Auch im Rahmen von Auditierungen der Lieferanten für Produktionsmaterial berücksichtigen wir die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit.



Als Konfliktminerale werden Rohstoffe und Bodenschätze bezeichnet, die in Konflikt- oder Risikogebieten unter Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen angebaut oder gefördert werden.



WERTEORIENTIERUNG

Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, mit denen wir zu tun haben, für die Gesellschaft, in der wir arbeiten, und für unsere Umwelt. Wir möchten Vertrauen schaffen und den Menschen vertrauen, mit denen wir zusammenarbeiten. Bei allem, was wir tun und sagen, gilt unser Code of Conduct. So ist es in den MANN+HUMMEL  Unternehmenswerten beschrieben. Die Basis dieser Werteorientierung ist selbstverständlich die Einhaltung aller geltenden Gesetze. Insbesondere Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht und Korruption beugen wir aktiv vor. Faire Arbeitsverhältnisse sind die Basis der Zusammenarbeit bei MANN+HUMMEL. Diskriminierung wirken wir entgegen.

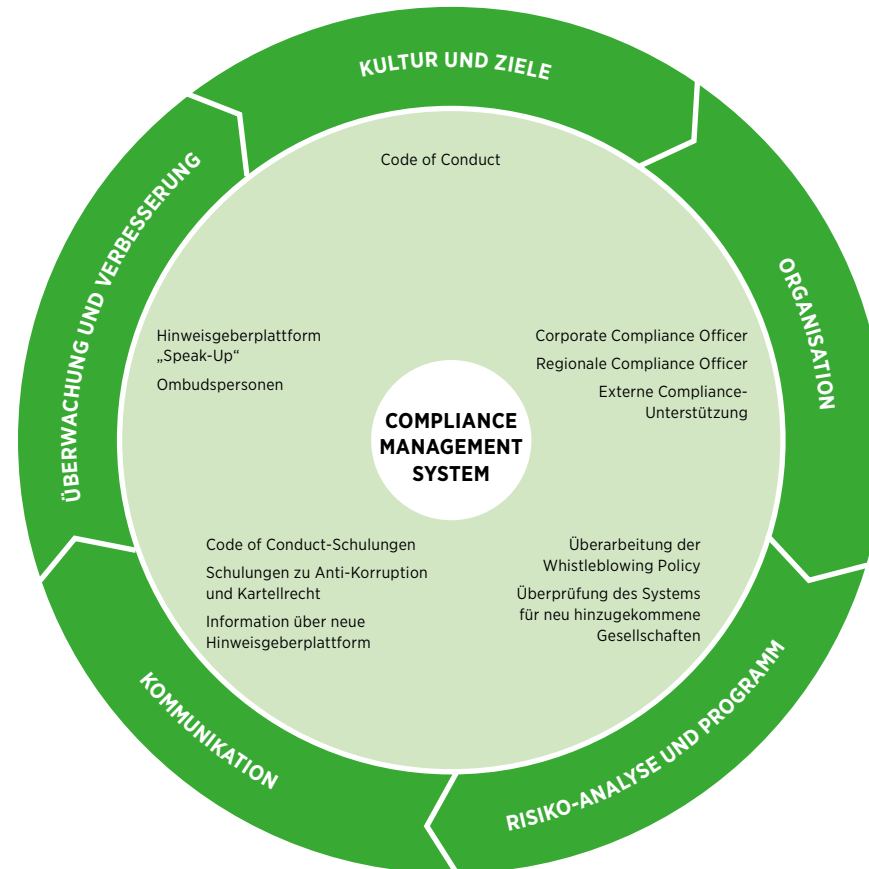
ALLGEMEINE EINHALTUNG VON GESETZEN, ANTI-KORRUPTION UND WETTBEWERBSRECHT

MANN+HUMMEL bekennt sich in seinem Code of Conduct ausdrücklich zu den geltenden Gesetzen und zu allgemeinen sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen. Sie bilden die Basis aller unternehmerischen Entscheidungen. Der Code of Conduct beinhaltet klare Regelungen, um einen fairen Wettbewerb zu sichern und Bestechung zu verhindern. Neben der Verantwortung für Recht und Gesetz ist die Vermeidung von Gesetzesverstößen ein Teil des Gesamtrisikomanagements von MANN+HUMMEL. Gesetzesverstöße im eigenen Unternehmen würden rechtliche und finanzielle Strafen, Image-Schäden sowie wirtschaftliche Einbußen nach sich ziehen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Compliance sind in den für uns wichtigen Branchen verbreitet und damit für MANN+HUMMEL auch Bestandteil seiner Wettbewerbsfähigkeit. Es ist unser Anspruch, die Integrität der gesamten MANN+HUMMEL Gruppe dauerhaft sicherzustellen. Dafür setzen wir auf ein strukturiertes Compliance Management System.

Compliance Management System

Basis unseres Compliance Management Systems ist eine fest etablierte Compliance-Kultur, die im Code of Conduct und in unseren Werten Ausdruck findet. Es ist unser erklärtes und vom Management in jeder Hinsicht unterstütztes Ziel, die Unternehmenswerte zu leben und dabei unsere Geschäfte im Einklang mit allen gesetzlichen Anforderungen zu führen. Dabei setzen wir auf eine starke, weltweite Compliance-Organisation, die die Mitarbeiter bei der Umsetzung der Compliance-Ziele unterstützt. Risiko-Analysen sind Grundlage unserer Compliance-Programme. So implementieren wir regelmäßig

Compliance Management System



Maßnahmen im Unternehmensalltag, die dazu beitragen, Risiken zu verringern. Mit Hilfe von Kommunikationskampagnen schaffen wir Bewusstsein unter den Mitarbeitern. Letztlich helfen Monitoring-Instrumente dabei, die Effektivität der gewählten Maßnahmen sicherzustellen und mögliche Schwachstellen zu beheben.

Kultur und Ziele

MANN+HUMMEL hat seit vielen Jahren eine fest etablierte und tief verankerte Compliance-Kultur. Der MANN+HUMMEL Code of Conduct umfasst die fundamentalen Verhaltensrichtlinien für die gesamte Unternehmensgruppe. Er ist unser Hauptinstrument zur Umsetzung von Zielen im Bereich Compliance. Er beinhaltet Vorgaben zu grundsätzlichem Verhalten, dem Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten und der Vermeidung von Interessenkonflikten. Auch der Umgang mit Unternehmenseigentum, der Schutz von Informationen und Daten sowie die Achtung von Umwelt, Sicherheit und Gesundheit sind Bestandteile des Code of Conducts. Ganz grundsätzlich heißt es hier: „Verstöße gegen Gesetze, Verträge oder gegen den Code of Conduct werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge haben.“ Konkreter gehen wir 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.“ Und auch der Aspekt Umwelt ist Teil des Code of Conducts: „Der Umwelt- und Ressourcenschutz haben sowohl im Rahmen der Entwicklung als auch bei der Herstellung von Produkten eine hohe Priorität.“ MANN+HUMMEL zielt darauf ab, dass sich seine Mitarbeiter mit den Unternehmenswerten

identifizieren und dabei das Geschäft im Einklang mit allen gesetzlichen Anforderungen geführt wird. In den Unternehmenswerten ist daher klar beschrieben: „Bei allem, was wir tun und sagen, gilt unser Code of Conduct.“ Zu erhöhter Aufmerksamkeit bei den Themen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz tragen die **HSE Big Rules** (Health, Safety and Environment, siehe ☺ Seite 36) bei. Sie stärken das Bewusstsein für die Verantwortung, die jeder Einzelne selbst in diesen Bereichen trägt. Die HSE Big Rules sind weltweit für alle Mitarbeiter gültig.

Organisation

Grundsätzlich trägt jede Einheit der MANN+HUMMEL Gruppe die Verantwortung dafür, dass sich unsere Geschäftsaktivitäten im Rahmen aller geltenden Gesetze bewegen. Unser Compliance Management System wird vom **Corporate Compliance Officer** betreut. Diese Position hat MANN+HUMMEL im Jahr 2017 neu geschaffen, um der Bedeutung des Themas noch besser Rechnung zu tragen. **Regionale Compliance Officer** in den verschiedenen Teilen der Welt unterstützen den Corporate Compliance Officer. Seit September 2018 wird eine Vakanz auf der Position des Corporate Compliance Officers interimweise mit externer Unterstützung überbrückt. Bei der Einhaltung von Umweltgesetzen nehmen die Zentral- und Regionalbereiche „Operations“ sowie „Quality & HSE“ eine tragende Rolle ein. „Operations“ plant und überwacht innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe die Produktionsabläufe und die Liegenschaften. Die Verantwortlichen handeln bei der Anlagenplanung, Produktionsplanung, dem Facility Management sowie bei Wartung und Instandhaltung auf Basis der

jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen. „Quality & HSE“ analysiert Energieverbräuche, Abfallverwertung und CO2-Emissionen der einzelnen Standorte.

Risiko-Analyse und Programm

Nach der Neuausrichtung des Compliance Systems im Jahr 2017 stand in 2018 die weitere Implementierung im Vordergrund. Ein Bestandteil der Neuausrichtung war die **Überarbeitung des Code of Conducts**. Aus der aktualisierten **Richtlinie zum Thema Anti-Korruption**, die für alle Einheiten der MANN+HUMMEL Gruppe gilt, ergeben sich in der täglichen, gelebten Compliance-Praxis regelmäßig Anfragen der Mitarbeiter für genehmigungspflichtige Aktivitäten. Die Mehrzahl aller Vorgänge können die Mitarbeiter durch die detaillierten, praktischen Anleitungen für das korrekte Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, wie z. B. den Umgang mit Einladungen und Geschenken, selbständig lösen. Im Code of Conduct heißt es hinsichtlich Korruption: „MANN+HUMMEL überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen, auch wenn das dazu führt, dass ein Geschäft nicht zustande kommt.“

MANN+HUMMEL überprüft regelmäßig die Wirksamkeit seines Compliance Managementsystems bei neu hinzugekommenen Gesellschaften. Im Jahr 2018 haben wir festgestellt, dass den Mitarbeitern in den USA keine Telefonkontakte als Ansprechpartner für Compliance-Hinweise zur Verfügung stehen. Diese Möglichkeit soll im kommenden Jahr geschaffen werden. Ebenfalls 2019 überarbeitet MANN+HUMMEL seine gruppenweite Richtlinie für Compliance-Hinweise.

HSE BIG RULES





Kommunikation

Um das Bewusstsein für die Compliance-Instrumente zu erhöhen, hat MANN+HUMMEL im Jahr 2017 eine weltweite Kommunikationskampagne durchgeführt. Der überarbeitete Code of Conduct ist dabei in 25.000 Exemplaren und 18 Sprachen verteilt worden. Im Jahr 2018 stand die Festigung der Inhalte im Alltag der Mitarbeiter im Vordergrund. Hierfür führt MANN+HUMMEL weltweit **Schulungen zum Code of Conduct** durch, die alle Mitarbeiter absolvieren und dadurch verstärkt sensibilisiert werden. Die Schulungen beinhalten grundlegende Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Korruption, Kartellrechtsverstößen und Umweltdelikten. Diese werden mit Beispielen aus dem Arbeitsumfeld veranschaulicht. Zwei Drittel der Mitarbeiter, die über E-Learning-Programm erreicht werden können, hat MANN+HUMMEL 2018 in einer ersten Welle zum Code of Conduct geschult. Zusätzlich wurden Mitarbeiter, die in Gesellschaften tätig sind, die noch nicht vollständig in die IT-Strukturen der MANN+HUMMEL-IT eingebunden sind, oder über keinen PC verfügen, mit Hilfe von Videos in Gruppen geschult. Sowohl die E-Learning-Formate als auch die Präsenz-Schulungen stehen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung, um die Mitarbeiter von MANN+HUMMEL bestmöglich zu erreichen. In den Schulungen machen wir klar, dass jeder Mitarbeiter verpflichtet ist, die nationalen und internationalen Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten, einzuhalten und keine Handlungen vorzunehmen, die gegen das Kartellrecht verstoßen. Wir vermitteln, dass jeder Mitarbeiter im Umgang mit Geschenken, Einladungen und

sonstigen Zuwendungen zurückhaltend und umsichtig vorgehen und Geschäftspartnern nichts anbieten soll, was als Beeinflussung ihrer geschäftlichen Entscheidungen angesehen werden könnte. Außerdem heben wir hervor, dass einschlägige Umweltschutzanforderungen einzuhalten und mögliche Missstände unverzüglich zu beheben sind. Bestimmte Mitarbeitergruppen, wie zum Beispiel der Vertrieb, der Einkauf und alle Führungskräfte, sind aufgrund ihrer Aufgabengebiete stärker gefordert, mit Compliance-Themen verantwortlich umzugehen. Deshalb bilden wir diese etwa 6.000 Mitarbeiter speziell in den Themen **Anti-Korruption und Kartellrecht** fort – auch von dieser Mitarbeitergruppe haben wir 2018 bereits über zwei Drittel weltweit erreicht. Mitarbeiter, deren Tätigkeiten direkte Auswirkungen auf die Umwelt haben, schulen wir individuell im **umweltgerechten Vorgehen**.

Überwachung und Verbesserung

Unser Compliance Management System überprüfen wir regelmäßig. Verschiedene Berichtswege sollen dabei helfen, mögliche Compliance-Verstöße aufzudecken. Im Jahr 2017 hat MANN+HUMMEL die  **Hinweisgeberplattform „Speak-Up“** eingeführt, auf der Mitarbeiter, aber auch Kunden und Lieferanten Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße geben können – auf Wunsch auch anonym. Die Hinweisgeberplattform wurde im Laufe des Jahres 2018 von den Mitarbeitern angenommen und für Meldungen genutzt. 2019 soll das

Angebot mit lokalen Telefonnummern ergänzt werden. Sie ist ein effektives Instrument, um Fehlverhalten zu identifizieren, aber auch um Schwachstellen im System zu erkennen und zu beheben. Alternativ können Mitarbeiter den direkten Kontakt zum Corporate Compliance Officer oder einen indirekten Weg über externe  **Ombudspersonen** wählen. Der Corporate Compliance Officer informiert neben bedarfsgerechten Ad-hoc-Meldungen alle drei Monate die Geschäftsführung und die Gesellschafterbevollmächtigten sowie einmal im Jahr den Aufsichtsrat und den Betriebsrat über Compliance-Fälle. MANN+HUMMEL war im Berichtszeitraum Gegenstand zweier wettbewerbsrechtlicher Ermittlungsverfahren. Eines davon wurde ohne weitere Feststellungen im Berichtszeitraum eingestellt. Zum zweiten, noch laufenden Verfahren können derzeit keine näheren Angaben gemacht werden.

Der Zentralbereich „Quality & HSE“ lässt von allen Standorten jährlich interne **HSE Legal Compliance Audits** durchführen. Alle drei Jahre werden diese Audits zudem von unabhängigen externen Fachexperten vorgenommen. Die Auditfragen basieren auf den lokalen rechtlichen und technologierelevanten Anforderungen. Bei Verstößen greift ein HSE-Alarm-System. Abhängig von der Schwere eines Verstoßes erfolgt eine zielgerichtete Information bis hin zur Geschäftsführung. Die interne Revision auditiert sowohl die Implementierung des aktualisierten Code of Conducts als auch die Umsetzung der Mitarbeiterschulungen. Auch Compliance-Audits sind Aufgabe der internen Revision.



Auf der Hinweisgeberplattform „Speak-Up“ können zum Beispiel Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen, wie Bestechung, Erpressung, Veruntreuung oder Diebstahl, gemeldet werden.




MANN+HUMMEL hat in fast allen Ländern mit eigenen Standorten Ombudspersonen ernannt. Sie sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und leiten Berichte ohne Offenlegung der Identität des entsprechenden Mitarbeiters an den Corporate Compliance Officer weiter.


Weitergehende Implementierung und verstärktes Monitoring

Mit den beschriebenen Maßnahmen ist es uns gelungen, das Bewusstsein für Compliance – und damit auch Korruption und Kartellrecht – in der gesamten MANN+HUMMEL Gruppe weiter zu erhöhen und auch bei neu zur MANN+HUMMEL Gruppe dazu gekommenen Unternehmensteilen zu verankern. Für 2019 plant MANN+HUMMEL eine organisatorische Restrukturierung. Dabei sollen die Bereiche Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit zusammengeführt und gestärkt werden. Persönliche und elektronische Schulungen werden erneut durchgeführt, um die Mitarbeiter weiter zu sensibilisieren und die Kenntnis der relevanten Regelungen zu vertiefen.

FAIRE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND ANTI-DISKRIMINIERUNG

Die fortschreitende Globalisierung der Waren- und Kapitalmärkte hat es MANN+HUMMEL ermöglicht, globale Produktions- und Vertriebsnetze zu schaffen. Mit diesem globalen Netzwerk geht auch eine soziale Verantwortung einher, die Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens überall zu achten. Zwangs- und Kinderarbeit sind ethisch nicht vertretbar. Darüber hinaus darf die Diskriminierung von bestimmten Mitarbeitergruppen, Minderheiten oder einzelnen Mitarbeitern im Sinne der Gleichbehandlung aller Menschen nicht akzeptiert werden. MANN+HUMMEL als global handelndes Unternehmen bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung. In seiner  **Sozialcharta** positioniert sich MANN+HUMMEL ausdrücklich zur freien Wahl der Beschäftigung sowie gegen Kinderarbeit und Diskriminierung. Auf dieser Basis sollen die Chancen für den Unternehmens- und Beschäftigungserfolg genutzt und mögliche Risiken eingeschränkt werden. Dies ist letztlich auch für die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Bedeutung. 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.

Gemeinsame Erklärung

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. Wie die im Code of Conduct festgehaltenen Leitlinien sind sie Bestandteil der Unternehmenskultur und Ausdruck des Selbstverständnisses der MANN+HUMMEL Gruppe. Sie dienen als Basis des internen und externen Handelns des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Hierzu zählt **die freie Wahl der Beschäftigung**. Zwangs- und Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit, nach der Definition der  **IAO-Übereinkommen** Nr. 29 und 105 lehnen wir ab. Auch Kinderarbeit wird bei MANN+HUMMEL in keinem Fall akzeptiert. Auf der Basis der **IAO-Übereinkommen** Nr. 138 und 182 dürfen Kinder in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit dürfen nicht beeinträchtigt werden. Die allgemeinen Vorgaben über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung werden in der MANN+HUMMEL Gruppe beachtet. MANN+HUMMEL ächtet Diskriminierung. Stattdessen gewährleisten wir **Chancengleichheit und Gleichbehandlung**, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion und Staatsangehörigkeit. Dies gilt ebenso für die sexuelle Ausrichtung, soziale Herkunft oder politische Einstellung, soweit diese auf



Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards.

demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. Die Beschäftigten werden wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder betrieblichen Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. Anti-Diskriminierung gilt auch für die Vergütung. MANN+HUMMEL beachtet – ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts und anderer zuvor genannter Merkmale – die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte, die Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche und orientiert sich am jeweiligen Arbeitsmarkt. 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. So ist es in unseren FILTER-Werten und unserer Sozialcharta formuliert.“

Kommunikation

Die Inhalte der Sozialcharta kommunizieren wir innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe – teilweise in Form von Online-Trainings – in der jeweiligen Landessprache. Die Art der Information wird mit der Arbeitnehmervertretung vor Ort im Rahmen der Gesamtkommunikationsstrategie der MANN+HUMMEL Gruppe beraten. **Geschäftspartner und Zulieferer** der MANN+HUMMEL Gruppe fordern wir auf, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen, umzusetzen und in ihrer Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Dies sehen wir als Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Organisation und Monitoring

Die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen liegt innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe in den Händen des Zentralbereiches „Human Resources“. Mögliche Verstöße gegen die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Diskriminierungsfälle zu überprüfen, fällt darüber hinaus in den Verantwortungsbereich des Corporate Compliance Officers. Bei Fragen zur Sozialcharta oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung dieser gemeinsamen Erklärung kann sich jeder Mitarbeiter direkt an seinen Vorgesetzten, an die jeweilige lokale Arbeitnehmervertretung oder an die von MANN+HUMMEL benannten externen Ombudspersonen wenden. Im Jahr 2018 führten Diskriminierungsvorwürfe, die über die verschiedenen Wege gemeldet wurden, in einem Fall zu einer Verwarnung. In zwei weiteren Fällen wurden interne Prozesse so angepasst, dass Ursachen für Diskriminierung behoben wurden. Mitarbeiter, die einen möglichen Gesetzesverstoß oder die Verletzung der Sozialcharta melden, haben deswegen keinerlei Nachteile zu befürchten. Über die Einhaltung der Ziele sowie die Umsetzung der Durchführungsgrundsätze der Sozialcharta wird einmal jährlich unter Beteiligung des **Euro-Betriebsrats** beraten.

GRI INHALTSINDEX



UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Seiten / Informationen
GRI 101:2016 GRUNDLAGEN		
GRI 102:2016 ALLGEMEINE ANGABEN		
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	MANN+HUMMEL GmbH
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	3
102-3	Ort des Hauptsitzes	Ludwigsburg, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	11
102-5	Eigentum und Rechtsform	3
102-6	Bediente Märkte	11
102-7	Größenordnung der Organisation	11
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	16
102-9	Lieferkette	31
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht 2018: 18 - 23
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	3
102-12	Externe Initiativen	22
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	22
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	2
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3
Führung		
102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2018: 9,10,106
Stakeholdereinbeziehung		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	4
102-41	Tarifverträge	17
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	4
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	4
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	4

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

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

UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Seiten / Informationen
Berichtsprofil		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	4
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	4
102-47	Liste der wesentlichen Themen	5
102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Keine
102-50	Berichtszeitraum	1. Januar – 31. Dezember 2018
102-51	Datum des letzten Berichts	September 2018
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	47
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	4
102-55	GRI-Inhaltsindex	41
102-56	Externe Prüfung	Keine externe Prüfung



MATERIELLE THEMEN			
Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
INNOVATIVE PRODUKTE, TECHNOLOGIEN UND MATERIALIEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	8 – 9	
	Innovationsprojekte mit Bezug auf Kernprodukte, Technologien und Materialien	9	
200: ÖKONOMISCH			
GRI 201:2016 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	13	
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	13	
GRI 203:2016 INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	22 – 23	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und unterstützte Dienstleistungen	22 – 23	
GRI 205:2016 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34 – 38	
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	36 – 37	
GRI 206:2016 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34 – 38	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	37	
300: ÖKOLOGISCH			
GRI 302:2016 ENERGIE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	25 – 27	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	26	
302-3	Energieintensität	25	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26	

MATERIELLE THEMEN			
Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
GRI 305:2016 EMISSIONEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	25 – 27	
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	26	
305-2	Energiebasierte indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	26	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	26	
GRI 307:2016 UMWELT-COMPLIANCE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34 – 38	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	keine	
GRI 308:2016 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	30 – 32	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	31	
400: SOZIAL			
GRI 401:2016 BESCHÄFTIGUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	16 – 18	
401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	18	
GRI 402:2016 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	16 – 18	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	16	
GRI 403:2016 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	28 – 29	

MATERIELLE THEMEN			
Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	28 – 29	
GRI 404:2016 AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	20	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	20 – 21	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	20	
GRI 405:2016 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	19	
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und Belegschaft	19	
GRI 406:2016 NICHTDISKRIMINIERUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	39 – 40	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40	
GRI 408:2016 KINDERARBEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	39 – 40	
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	39	
GRI 409:2016 ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	39 – 40	
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	39	

MATERIELLE THEMEN			
Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
GRI 412:2016 PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	32	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	40	
GRI 413:2016 LOKALE GEMEINSCHAFTEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	22	
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	22	
GRI 414:2016 SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	30 – 32	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32	
GRI 416:2016 KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	12	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	12	
GRI 417:2016 MARKETING UND KENNZEICHNUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	14	
417-1	Anforderungen für Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung	14	
GRI 419:2016 SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	34 – 38	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	keine	

IMPRESSUM / KONTAKT

Herausgeber

MANN+HUMMEL
International GmbH & Co. KG
Schwieberdinger Strasse 126
71636 Ludwigsburg

Verantwortlich

Eva Borowski
Vice President Corporate Marketing &
Communications
MANN+HUMMEL

Projektleitung

Patrick Löffel,
Corporate Communications Manager
MANN+HUMMEL

Beratung Materialität und

GRI-Reporting

Sustainserv GmbH,
Zürich/Schweiz und Boston/USA

Konzeption und Design

Kammann Rossi, Köln

Bildnachweise

dreamstime: Seite 6, 24
iStock: Titel, Seite 6, 7, 15, 24, 33
MANN+HUMMEL: Seite 2

Kontakt

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

corporateresponsibility@mann-hummel.com
www.mann-hummel.com

 www.mann-hummel.com/verantwortung

