



CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2019



MANN+HUMMEL

Weltweit arbeiten wir daran, das **Nützliche vom Schädlichen zu trennen** und so zu einer sauberen Zukunft beizutragen. Darauf sind wir stolz. Da Filtration eine Schlüsseltechnologie ist, für die es immer Bedarf geben wird, bleiben wir auch in Zukunft weiterhin offen für Veränderungen. Treiber für unsere anhaltende Transformation und Zukunftsgestaltung sind für MANN+HUMMEL **Nachhaltigkeit, Mobilität** und **Digitalisierung**. Aus diesen Themen schöpfen wir unsere Innovationskraft, um das Unternehmen an die Herausforderungen der Zeit anzupassen.

→ [Link zum Video](#)

SEGMENTE

- Transportation
- Life Sciences & Environment

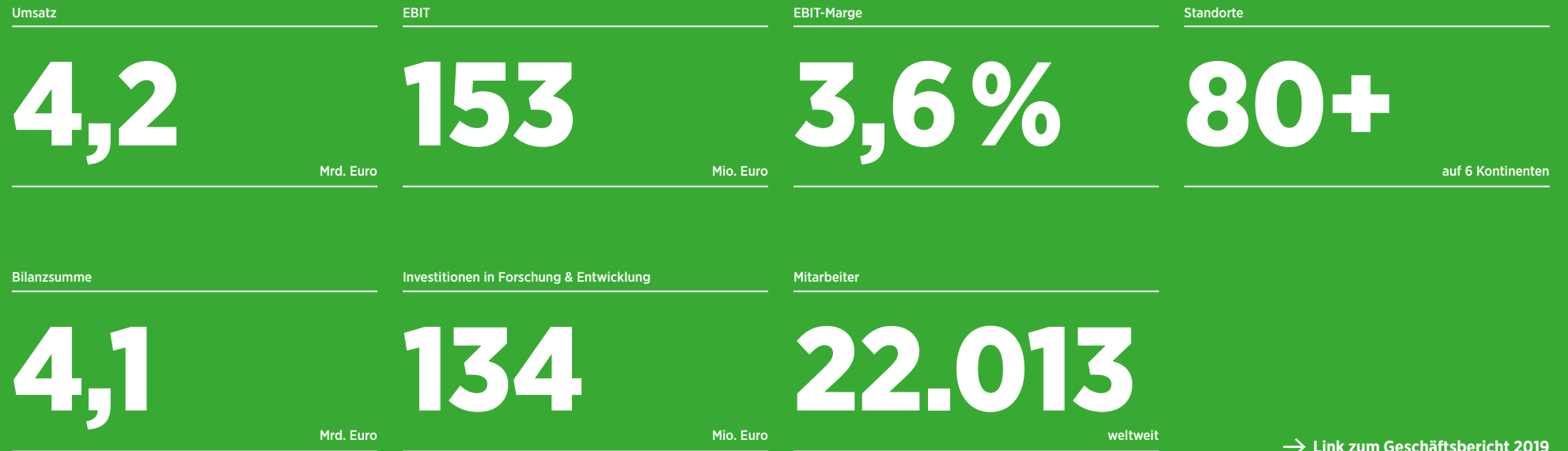
GESCHÄFTSBEREICHE

- Original Equipment
- Aftermarket
- Air Filtration
- Water Solutions

BRANDS

- MANN-FILTER
- WIX Filters
- FILTRON
- Purolator
- MICRODYN-NADIR
- OurAir
- Senzit
- Tri-Dim
- Tri-DimHardy
- Oltremare Liquid Filtration

MANN+HUMMEL AUF EINEN BLICK



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

INHALT

2 MANN+HUMMEL

3 AUF EINEN BLICK

5 VORWORT

6 ÜBER MANN+HUMMEL

7 ÜBER DIESEN BERICHT

8 MATERIALITÄTSMATRIX

9 MEHRWERT

10 WERTSCHÖPFUNG

11 Innovation

16 Geschäftsentwicklung und Marketing

17 WERTSCHÄTZUNG

18 Beschäftigung und Kommunikation

21 Vielfalt und Chancengleichheit

22 Mitarbeiterentwicklung

23 MANN+HUMMEL ist Teil der Gemeinschaft

25 WERTBESTÄNDIGKEIT

26 Ressourcenverbrauch und Emissionen

29 Arbeitssicherheit und Gesundheit

31 Lieferkette

34 WERTEORIENTIERUNG

35 Allgemeine Einhaltung von Gesetzen,
Anti-Korruption und Wettbewerbsrecht

39 Faire Arbeitsverhältnisse und Anti-Diskriminierung

41 GRI-INHALTSINDEX

48 IMPRESSUM/KONTAKT

VORWORT



Nachhaltigkeit, Mobilität und Digitalisierung sind für uns Transformationstreiber, von denen wir uns leiten lassen. Sie fordern uns als Unternehmen heraus, die Welt von morgen heute schon mitzugestalten – aktiv zu handeln, statt nur zu reagieren. Denn Passivität ist für einen Marktführer keine Option.

Das Nützliche vom Schädlichen zu trennen: Das ist die Mission und die Leidenschaft von MANN+HUMMEL. Seit fast 80 Jahren konzentrieren wir uns auf diese Aufgabe und sind heute weltweit Marktführer für innovative Filtrationslösungen. Wir wissen, dass wir eine große Verantwortung tragen und diese nehmen wir gerne an. Durch Transparenz und den Blick auf unser eigenes unternehmerisches Handeln hoffen wir, nicht nur unsere Prozesse zu verbessern, sondern auch ein Maßstab für andere in der Branche zu sein und aktiv an einer nachhaltigeren Zukunft mitzuarbeiten.

Unser Ziel ist es, sowohl kurzfristig als auch langfristig einen Beitrag zu einer sauberen und gesünderen Welt zu leisten. Aus diesem Grund haben wir **Nachhaltigkeit** als einen dauerhaften und integralen Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung definiert.

Kurk Wilks
President & CEO

Emese Weissenbacher
EVP & CFO

Nicolaas Zerbst
COO

ÜBER MANN+HUMMEL

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

Eigentümer- und Führungsstruktur

Die Anteile am Unternehmen liegen jeweils zur Hälfte in den Händen der Familien der beiden Unternehmensgründer Adolf Mann und Dr. Erich Hummel. 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 operative Leitung des Geschäfts, einschließlich aller ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen, obliegt den Mitgliedern der Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat berät die Geschäftsführung bei der Leitung des Unternehmens und prüft das Budget sowie alle wesentlichen Investitions- und Akquisitionsvorhaben. Dabei kommt den Vertretern der beiden Familien (Gesellschafterbevollmächtigten) eine besondere Rolle zu.

Werte und Verhaltensstandards

Unternehmenswerte

Unsere Werte bestimmen unser tägliches Handeln gegenüber Kunden, Mitarbeitern und unserem Umfeld. Ihre Anfangsbuchstaben ergeben das Wort „FILTER“, deshalb nennen wir sie unsere „**FILTER**“-Werte: Focus (Fokus), Innovation, Leadership (Führung), Trust (Vertrauen), Empowerment (Befähigung) und Results (Ergebnisse).

Diese Werte verstehen wir als zentrale Handlungsmaximen, an die wir glauben, an denen wir uns orientieren und messen lassen. Sie sind also mehr als nur Worte. Sie sind ein klarer Auftrag.

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.

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

ÜBER DIESEN BERICHT

Filtration trennt das Nützliche vom Schädlichen. Das ist nicht nur eine technische Beschreibung der Kernkompetenz von MANN+HUMMEL. Es ist gleichzeitig die Verpflichtung und unser persönliches Anliegen, unseren technologischen Vorsprung dafür einzusetzen, dass Menschen überall auf der Welt Zugang zu **sauberer Luft, sauberem Wasser** und **sauberer Mobilität** haben. Das ist unser **Plus** für mehr Lebensqualität, das uns jeden Tag motiviert und zu Höchstleistungen anspricht.

Bereits zum dritten Mal in Folge stellt MANN+HUMMEL das gesamte Bild seiner Unternehmensverantwortung in Form eines Corporate Responsibility Berichts dar. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Die Schwerpunkte unserer unternehmerischen Verantwortung 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 unse-

re 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.

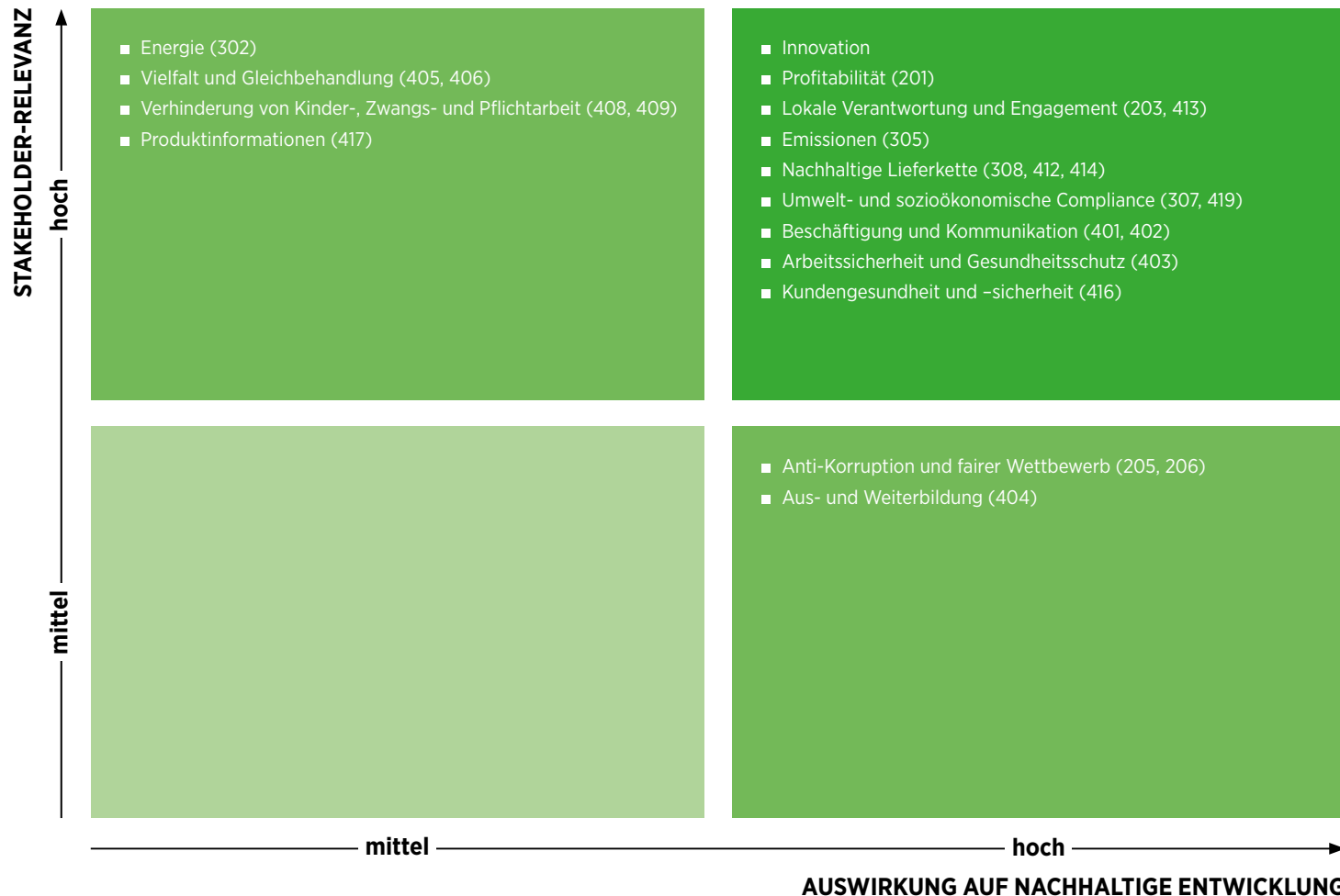
Diese Schwerpunktthemen hat MANN+HUMMEL in einer 2017 durchgeführten Materialitätsanalyse bestimmt. Dabei hatte das Unternehmen unter Beteiligung von Vertretern aus den Bereichen „Innovation & Strategy“, „Human Resources“, „Legal“, „Quality & HSE“, „Property Management“, „Purchasing & Supply Chain Management“, „Marketing“ und „Corporate Communications“ bewertet, welche Nachhaltigkeitsthemen für MANN+HUMMEL und seine Partner besonders relevant sind. Für den vorliegenden Bericht wurde die Bestimmung und Bewertung der materiellen Themen überprüft und verfeinert, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der Tätigkeiten von MANN+HUMMEL. Die materiellen Themen sind in der **Materialitätsmatrix** auf Seite 8 abgebildet.

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich, soweit möglich, auf die gesamte MANN+HUMMEL Gruppe. Aufgrund der noch im Aufbau befindlichen internen Berichtswege und mehrerer Akquisitio-

nen 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 2019** auf den Seiten 46 bis 48 zu finden. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Diese Seite enthält unter anderem die folgenden Angaben der GRI-Standards (Version 2016): 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46, 102-49.

MATERIALITÄTSMATRIX



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

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

MEHRWERT



Wertschöpfung

Grundlage für die nachhaltige Entwicklung von MANN+HUMMEL ist die Wertschöpfung des Unternehmens. Unser Unternehmen passen wir strukturell an die Herausforderungen der Zukunft an. Auf diese Weise erreichen wir kontinuierliches Wachstum mit starken Marken in verschiedenen Geschäftsfeldern.

Wir betrachten **Schnelligkeit** und **Entscheidungsfreude** als den Schlüssel für unseren Erfolg. Nur jene Entwicklungen, die unsere Partner und deren Kunden voranbringen und einen echten Mehrwert bringen, werden am Ende für uns auch gewinnbringend vermarktbar sein.

Ein entscheidender Faktor unserer Wertschöpfung ist unsere Innovationskraft. Wir entwickeln wegweisende Filtrationstechnologien, die einen positiven Effekt auf unsere Gesundheit haben.

Seite 10

Wertschätzung

Wir wollen in dem, was wir tun, jederzeit führend sein. Wir schaffen ein Umfeld des Vertrauens, das Höchstleistung und Wachstum ermöglicht. Unsere Organisation kann nur dann erfolgreich sein, wenn jeder Einzelne seinen Beitrag zum Erfolg des Ganzen leistet. Deshalb wollen wir alle mutig und beherzt, aber stets verantwortungsvoll handeln. Damit Teams optimal funktionieren und zusammenarbeiten können, respektieren und leben wir aktiv die Werte unserer Unternehmung. Wir begegnen uns mit Respekt und Offenheit und nutzen die Chancen, die in der Vielfalt unserer Kulturen liegen.

Wir konzentrieren uns auf unsere Stärken und verstehen uns als lernende Organisation. **Unserre Führungskräfte nehmen wir in die Pflicht, die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zur vollen Entfaltung zu bringen.**

Seite 17

Wertbeständigkeit

MANN+HUMMEL geht verantwortungsbewusst mit den Ressourcen um, die im direkten Zusammenhang mit dem Wertschöpfungsprozess des Unternehmens stehen. **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.

Seite 25

Werteorientierung

Bei MANN+HUMMEL gehen wir voran, weil wir eine klare Vorstellung davon haben, wie die Welt von morgen aussehen kann. Als ein Team haben wir eine Vision, Leadership in Filtration, und eine Mission, das **Nützliche vom Schädlichen zu trennen.**

Wir übernehmen **Verantwortung** für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und unsere Umwelt.

Die Basis dieser Werteorientierung ist selbstverständlich die **Einhaltung aller geltenden Gesetze.** Dazu gelten bei uns faire Arbeitsverhältnisse. Bei allem gilt unser Code of Conduct.

Letztendlich bilden unsere **Unternehmenswerte** die Grundlage für unseren Geschäftserfolg, denn sie sind mehr als Worte, sie sind ein klarer Auftrag.

Seite 34

WERTSCHÖPFUNG

Wir bei MANN+HUMMEL denken groß. Und wir denken langfristig. Groß heißt, dass wir unsere Verantwortung im globalen Maßstab sehen. Langfristig heißt, stets nachhaltig zu handeln. Denn es gibt auf dieser Welt nur begrenzte Ressourcen, die von **7,5 Milliarden Menschen, 20 Trillionen Insekten und Tieren** gemeinsam genutzt werden. Und diese Zahlen wachsen weiter.

Als Unternehmen und Weltbürger müssen wir verantwortungsbewusst denken und handeln, um eine bessere Zukunft für alle zu schaffen. Wertschöpfung umfasst für uns viele Bereiche innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens: Marketing, Innovation, Technologie, wirtschaftliche Leistung, aber auch Gesundheit und Sicherheit. Wie das konkret aussehen kann, zeigt eine unserer neuesten Innovationen: der Filter Cube.

→ [Link zum Case](#)

→ [Link zum Video](#)



FILTER CUBE: DER SAUBERWÜRFEL

Luftverschmutzung ist ein großes Problem unserer Zeit. Die größten Schadstoffbelastungen findet man in Innenstädten an vielbefahrenen Straßen oder Orten mit unzureichendem Luftaustausch, wie etwa in U-Bahnhöfen. Genau hierfür haben wir den Filter Cube entwickelt. Das intelligente Luftreinigungssystem saugt über einen Ventilator große Mengen Luft an und stößt sie gereinigt wieder aus. **Dabei werden über 80% des Stickstoffdioxids und des Feinstaubes gebunden.** Mit dem Baukastensystem können bis zu drei Cubes zu einer Filtersäule zusammengesetzt werden, die dann 14.500 m³ Luft pro Stunde reinigt – und das mit dem Energieverbrauch eines handelsüblichen Staubsaugers.

INNOVATION

Über 1.100 Mitarbeiter arbeiten im Bereich Forschung und Entwicklung 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 134 Millionen Euro (3,2 Prozent des Umsatzes) für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Forschung und Entwicklung bleiben immer 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. Im Geschäftsfeld Transportation ist MANN+HUMMEL durch erfolgreiche **Entwicklungspartnerschaften** gewachsen. Vor allem in den Feldern Systemkompetenz und Filtermedien sind wir führend. Dabei leisten wir mit unseren innovativen Lösungen einen wertvollen Beitrag zu **sauberer Mobilität** und gehen mit digitalen Produkten und Komponenten für alternative Antriebe neue Wege. Unser Geschäftsfeld Life Sciences & Environment umfasst unser Engagement für **saubere Luft** und **sauberes Wasser**.

Entwicklungsnetzwerk

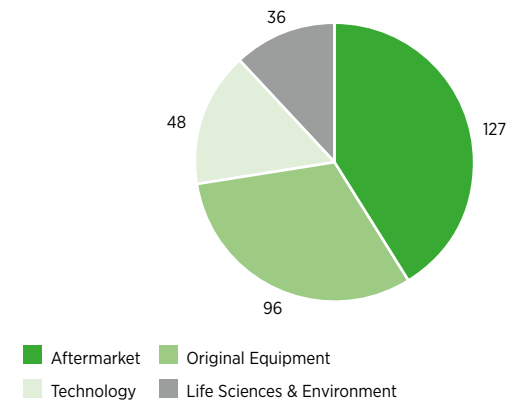
Hauptverantwortlich für die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind die Entwicklungsabteilungen in den verschiedenen Geschäftsbereichen. Auch die Bereiche Vertrieb, Marketing und Recht wirken an dem Erfolg von Innovationen mit. Ein Erfolgsfaktor des Innovationsprozesses bei MANN+HUMMEL sind funktionsübergrei-

fende 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: Global Ideation Jam, Study, Incubation und Acceleration. Im Rahmen vom Global Ideation Jam 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 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.

Innovationsprojekte nach Bereich 2019



Den Fortschritt unserer Innovationsprojekte messen wir kontinuierlich, u. a. mit dem Prozentsatz bestandener Meilensteine.

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**. 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 entwickeln Produkte und Innovationen für konventionelle Antriebe, aber auch für neue Antriebsformen, um die **Mobilität der Zukunft sauberer zu machen und Emissionen zu reduzieren**. MANN+HUMMEL konnte sich als Anbieter von Filtern und Filtersystemen in der **Elektromobilität** positionieren und im Berichtsjahr neue Aufträge in diesem Bereich akquirieren. Schon heute bieten wir

unseren Kunden wegweisende Lösungen für **Brennstoffzellen- und Hochvolt-Batterie-Systeme**, wie etwa **Filterelemente und -systeme für Luft- und Flüssigkeitskreisläufe in Batteriesystemen**.

+ Neben den bereits etablierten Produkten für batterieelektrische Fahrzeuge konnte das Portfolio um weitere Produkte ausgebaut werden. Ein Beispiel ist das Ölfiltersystem für E-Achsen und Hybridgetriebe, das im September 2019 auf der IAA erstmals der Fachöffentlichkeit vorgestellt wurde.

Das in Kunststoff umgesetzte Ölfiltersystem beinhaltet neben einem Ölreservoir auch ein saug- und druckseitiges Ölfilterelement sowie einen Öltrockner. Außerdem sind Feuchtigkeits-, Druck- und Temperatursensoren, eine zuschaltbare E-Pumpe und ein Ölkühler mit optionaler Thermostatsteuerung integriert. Der hohe Grad der Funktionsintegration ermöglicht eine kompakte Bauweise.

Ein weiteres vielversprechendes Konzept bei Elektrofahrzeugen ist die Brennstoffzelle. Dabei wird die elektrische Energie direkt im Pkw oder Nutzfahrzeug erzeugt und in Bewegung umgewandelt. Doch das System ist äußerst sensibel: Zentrale Komponenten reagieren empfindlich auf Partikel, Schadgase und Wasser in der Ansaugluft.

Für den optimalen Betrieb der Brennstoffzelle ist beispielsweise eine ausreichende relative Luftfeuchtigkeit erforderlich. Darüber hinaus

können Schadgase den mit Platin beschichteten Katalysator irreversibel beschädigen. Eine weitere Herausforderung ist die Kühlung der Brennstoffzelle, denn bei der elektrochemischen Reaktion entsteht Wärme, die abgeführt werden muss. Zum einen müssen schädliche Partikel aus dem Kühlkreislauf entfernt werden. Zum anderen muss sichergestellt sein, dass die Leitfähigkeit der Kühlflüssigkeit unterhalb des zulässigen Grenzwerts bleibt.

Die Brennstoffzellentechnologie ist ein komplexes System. Die Lösung von MANN+HUMMEL ist deshalb kein Einzelprodukt, sondern das Zusammenspiel mehrerer, optimal aufeinander abgestimmter Komponenten, die eine hocheffiziente Versorgung der Brennstoffzelle mit sauberer Luft sowie einen optimalen Kühlkreislauf sicherstellen:

- Das Kathodenluftfiltersystem entfernt Verunreinigungen aus der Luft.
- Der Breitbanddämpfer dämpft das vom Kompressor verursachte Einlassgeräusch.
- Der Luftbefeuchter schützt die Brennstoffzellenmembranen vor dem Austrocknen.
- Der Kathoden-Wasserabscheider verhindert ein Überfluten oder Gefrieren der Brennstoffzelle.
- Der Kühlmittelpartikelfilter verhindert das Blockieren der Kühlkanäle und schützt vor Verschleiß.
- Der Ionentauscher-Filter schützt die Brennstoffzelle vor elektrischen Kurzschlüssen.

Ressourcenschonung durch Energieeffizienz

Mit neuen Technologien für Verbrennungsmotoren trägt MANN+HUMMEL zur Ressourcen- und Umweltschonung bei. In **intelligenten Innenraum-filtersystemen** werden zum Beispiel die Innen- und Außenluftqualität kontinuierlich durch Sensoren überwacht und die jeweils optimale Filterstufe aktiviert. So wird die Lebensdauer der Filterelemente erhöht und gleichzeitig der **Energieverbrauch** reduziert.

Der Filter Cube, der rund 80% des Feinstaubes aus der angezogenen Umgebungsluft zieht, ist äußerst energieeffizient und trägt so zur Ressourcenschonung bei. Die Feinstaubpartikelfilter sind gemeinsam mit sparsamen Ventilatoren in stationären Einheiten verbaut. Dabei heben die neu entwickelten ePM10 50% und ePM10 70% Medien unsere energiesparenden synthetischen Taschenfilter mit ihren A+ Ratings auf ein neues Level und bieten marktführende Technologien für mehr Energieeffizienz.

Smarte Filtration

MANN+HUMMEL verfolgt das Ziel, sein Filtrations-Know-how zunehmend mit digitaler Technologie zu verbinden. Filter sollen intelligent werden und mit ihren Nutzern kommunizieren. Im Bereich **intelligenter digitaler Lösungen** haben wir unsere Erfahrungen und Expertise aus unterschiedlichen digitalen Projekten und Konzepten für die Innenraumfiltration gebündelt: Unter dem Namen „Tri-Dim Digital

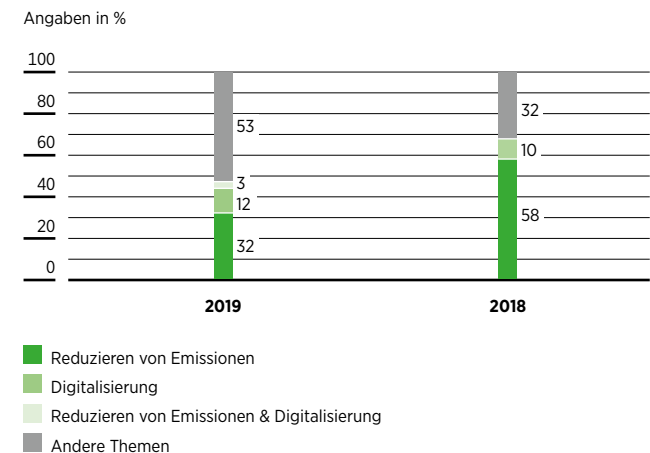
Suite“ vermarkten wir dieses Konzept vorwiegend in Nordamerika. Es kombiniert jahrelange Erfahrung und wertvolles Filtrationswissen mit Künstlicher Intelligenz (KI) zu einer ganzheitlichen Lösung für das Reinluftmanagement.

Auch unser Filter Cube ist bereits für die digitale Zukunft gerüstet: Eine intelligente Steuerungselektronik ermöglicht den bedarfsgerechten Betrieb der Anlage. Dabei erfassen externe Sensoren aktuelle Luft- und Wetterdaten sowie die Schadstoffbelastung der Außenluft. Diese Daten werden in einer Cloud zusammengeführt und analysiert. Je nach Umgebungsbedingungen kann so der Betrieb ganz automatisch oder auch manuell vom Anwender angepasst werden. Das spart Energie und Wartungskosten.

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. Ein Meilenstein im Jahr 2019 war die Übernahme des kanadischen Luftfilterunternehmens Hardy Filtration durch MANN+HUMMEL. Hardy ist spezialisiert auf Luftfiltrationslösungen in zahlreichen gewerblichen und industriellen Anwendungen, wie Krankenhäusern, Schulen, Automobilfabriken und Lackierereien, Rechenzentren sowie in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie.

Innovationsprojekte nach Fokusthema



MICRODYN-NADIR erwarb im Berichtsjahr Anteile an der Firma SECCUA mit Sitz in Steingaden. SECCUA ist ein Hersteller von Point of Use bzw. Point of Entry Wasseraufbereitungssystemen. Durch diese Investition erhalten wir erstmals Zugang zu diesem schnell wachsenden Markt.

Unsere Geschäftsentwicklung zeigt: **Wir beschränken unsere Expertise für innovative Filtrationslösungen nicht mehr nur auf den Bereich Transportation.** Die Welt steht vor immer größeren Problemen. Wir wollen unseren Teil dazu beitragen, indem wir für saubere Luft, sauberes Wasser und sauberere Mobilität sorgen – für ein gesünderes Leben.

+ Deshalb haben wir, basierend auf unserer Vision „Leadership in Filtration“ und unserer Mission „das Nützliche vom Schädlichen trennen“, die Definition unserer zukünftigen Ausrichtung weiter ausgelegt und bekräftigt: Wir sehen Filtration und insbesondere die Ergebnisse unserer Filtrationslösungen – saubere Luft, sauberes Wasser und saubere Mobilität – als Menschenrecht.

Die globalen Entwicklungen zeigen uns, dass unsere Mission und damit auch unsere Kerntätigkeiten eine weiter steigende Relevanz erhalten.

Filter zur Reduzierung der Feinstaubbelastung

Der robuste HEPA-Filter Nanoclass Cube N liefert bei der Abscheidung von Schwebstoffen herausragende Ergebnisse. Trotz hohen Luftmengen von bis zu 4000 m³/h und einer großen aktiven Medienfläche bleibt das Design kompakt und platzsparend. Egal ob er in Lüftungsanlagen der Industrie, bei Reinraumanwendungen oder in der Medizin zum Einsatz kommt: **Schädliche oder gefährliche Partikel werden sicher aus Zu- und Abluftsystemen entfernt.** Auch Kontamination durch das Belüftungssystem selbst verhindert er zuverlässig. HEPA-Filter (High Efficiency Particulate Air) werden zur Kontrolle von Luftverschmutzung verwendet und sind gemäß der Norm EN 1822 als H13 oder H14 klassifiziert. Diese Einstufungen garantieren eine Abscheideeffizienz von 99,95% (H13) oder 99,995% (H14) der Partikelgröße mit der schlechtesten Abscheideleistung MPPS (Most Penetrating Particle Size), typischerweise im Größenbereich von 0,12 µm bis 0,25 µm – etwa der Größe vieler Virustypen.

+ 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, Schwebstofffilter) ab.

Beim Innenraumfilter-Konzept PreciousSmart erfüllt jede Filterstufe eine spezifische Aufgabe, die dem jeweiligen Bedarf angepasst ist: **Der hochwirksame Innenraumfilter mit biofunktionaler Beschichtung bindet Allergene, filtert Feinstaub und verhindert die Ausbreitung von Bakterien und Schimmelpilzen.** Der bei Bedarf zugeschaltete Vorfilter reinigt die Außenluft ebenfalls von Feinstaub sowie Pollen und Schadgasen wie Stickstoffdioxid. Als dritte Filtrationsstufe bindet ein HEPA-Filter sogar ultrafeine Partikel (<0,1 µm), wie zum Beispiel Ruß und Bremsstaub. So sind die Insassen in jeder Situation optimal geschützt.

Saubere Gebäudeluft

Schlechte Luftqualität gibt es nicht nur draußen. Oft ist die Luft in Gebäuden um ein Vielfaches schlechter – sogar in modernen Bürogebäuden. Diese sind häufig energetisch optimiert. Der Nachteil: Fenster lassen sich nicht mehr öffnen, was zu einer mangelhaften Luftzirkulation und erhöhter CO₂-Belastung führt. Zusätzlich gelangen Schadstoffe in die Luft, die im Gebäude selbst entstehen, beispielsweise Formaldehyde und andere flüchtige organische Verbindungen (VOCs) sowie Feinstaub von Kleidung, Teppich oder Hautpartikeln.

All das schadet nicht nur der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Büroangestellten, es bringt auch messbare wirtschaftliche Nachteile. Denn schlechte Büroluft reduziert erwiesenermaßen die Leistungsfähigkeit und führt öfter zu Krankmeldungen – auch bekannt als „Sick-Building-Syndrom“. Schon eine Reduzierung der Produktivität um 10% ist für die Firma teurer als die Gesamtmonatsmiete des jeweiligen Arbeitsplatzes.

MANN+HUMMEL arbeitet eng mit Herstellern von Klima- und Lüftungsgeräten zusammen. **Diese Geräte sorgen für den nötigen Luftaustausch im Gebäude.** Dabei entfernen unsere Filtersysteme die Schadstoffe aus der durchströmenden Luft. Um für jedes Gebäude die optimale Filterkonfiguration zu finden, messen wir die Schadstoffbelastung innerhalb und außerhalb des Gebäudes. So kann jede Anlage auf maximale Energie- und Kosteneffizienz optimiert werden.

Ultrafiltrationsmembranen gegen multiresistente Keime

Wasser ist eine limitierte, nicht nachwachsende Ressource. Gleichzeitig wächst die Weltbevölkerung stetig weiter und die Verstädterung nimmt zu. Dies zusammen sind typische Treiber für das Thema Wasserwiederverwendung. **Das letztendliche Ziel: Nie wieder einen Tropfen Wasser zu verschwenden, sondern das genutzte Wasser immer wieder aufzubereiten.** So soll der Frischwasserbedarf auf der Erde dauerhaft gesichert und ein nachhaltiger Umgang mit unseren Ressourcen ermöglicht werden. Unterschiedliche Membrantechno-

logien sind dabei unabdingbare Möglichmacher in der Aufbereitung und -Wiederverwendung von Abwasser.

Ein Beispiel für diese Membrantechnologien sind MICRODYN BIO-CEL® MBR-Module. Sie werden bereits erfolgreich in Abwasseraufbereitungsanlagen auf der ganzen Welt zur biologischen Abwasserbehandlung eingesetzt. Die Anwendungen reichen dabei von Thunfischkonservenabwässern über die Behandlung sonstiger industrieller Abwässer bis hin zu kommunalen Kläranlagen. In Kombination mit anderen Technologien wird so verhindert, dass Bakterien und Mikroverunreinigungen – z.B. Rückstände von pharmazeutischen Substanzen, die wiederum die Verbreitung multiresistenter Keime fördern können – in das recycelte Wasser gelangen.

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. Unsere Verantwortlichkeit erstreckt sich dabei über die gesamte Supply Chain unter Einbeziehung der Lieferanten und Berücksichtigung landesspezifischer Gesetzgebungen (z.B. REACH und RoHS). Ebenso sind Gesundheitsschutz und Sicherheit im gesamten Lebenszyklus unserer Produkte relevant – von der Entwicklung über die Materialauswahl bis zum Recycling. Hierbei wird insbesondere auf sicherheitsrelevante Merkmale hingewiesen, die bei FMEAs, Validierungen und Prozessüberwachungen speziell überprüft werden, um Risiken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit

zu vermeiden. 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 Auditierung. Dadurch wird die Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems und der dazugehörigen Prozesse gewährleistet. 2019 waren die Auditergebnisse durchwegs positiv und es wurden keine Abweichungen bzgl. der Einhaltung von Sicherheitsstandards und Gesundheitsschutzvorgaben berichtet.

GESCHÄFTSENTWICKLUNG UND MARKETING

Unser in fast 80 Jahren aufgebautes Filtrations-Know-how 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 dadurch die Gesundheit von Menschen schützen. Unsere Organisation und unsere 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.

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 seiner 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 Materialdatensystem (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

2019 haben wir mit Blick auf das Marktpotenzial unserer Geschäftsfelder Transportation und Life Sciences & Environment und auf die dort bestehenden Herausforderungen eine Umstrukturierung angekündigt, um uns besser für die Zukunft zu positionieren. Aufgrund dieser Umstrukturierungsaktivitäten, der erneuten Konzentration auf Umsatzwachstum und einem **stärkeren Fokus auf effiziente Prozesse und Kosteneinsparungskontrollen** konnten wir unsere Ergebnisse verbessern.

Nach dem Umsatzrückgang 2018 hatten wir ein positives Wachstum von 6,5% und zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens erzielten wir einen Umsatz von über 4 Mrd. EUR. Nach diesen Einnahmen erreichten wir ein EBIT von 153 Mio. EUR. Dies entspricht einer Steigerung von 63,9% im Vergleich zu 2018.

WERTSCHÄTZUNG

Sauberes Wasser: Wenn Sie zu dieser kostbaren Ressource jederzeit Zugang haben, dürfen Sie sich zu den glücklichen 70% der Weltbevölkerung zählen. Die erschreckende Zahl von 844 Millionen Menschen hat nicht einmal eine Grundversorgung mit Trinkwasser.

Wir bei MANN+HUMMEL glauben, dass der Zugang zu sauberem Wasser, zu sauberer Luft und sauberer Mobilität ein Menschenrecht ist. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an Produkten und Lösungen, die diese Grundbedürfnisse langfristig sichern und die Lebensqualität nachhaltig verbessern – für alle Menschen, jetzt und in Zukunft.

Der BIO-CEL® MBR ist nur eins von unzähligen Produkten der MANN+HUMMEL Gruppe, die unsere Wertschätzung und den enormen Wert der wertvollen Ressourcen der Erde verdeutlichen.

→ [Link zum Case](#)



BIO-CEL® MODULE: PROBLEM GEKLÄRT

Die wachsende Weltbevölkerung und die zunehmende Verstädterung sind typische Treiber für das Thema Wasserwiederverwendung. **Nur wenn genutztes Wasser vollständig wiederaufbereitet wird, kann der Frischwasserbedarf dauerhaft gesichert werden.** Möglich wird das durch Membrantechnologien wie unsere MICRODYN BIO-CEL® MBR-Module. Sie werden bereits erfolgreich überall auf der Welt eingesetzt, ob zur biologischen Behandlung industrieller Abwässer oder in kommunalen Kläranlagen. In Kombination mit weiteren Technologien wird verhindert, dass Bakterien und Mikroverunreinigungen, z. B. Rückstände von pharmazeutischen Substanzen, in das rezyklierte Wasser gelangen.

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

Mitarbeitergewinnung

MANN+HUMMEL legt großen Wert auf seine Arbeitgebermarke und bemüht sich um ein tieferes Verständnis des Arbeitgeberversprechens bei seinen Mitarbeitern. Die Kernaussagen vermitteln sowohl Mitarbeitern als auch Kandidaten, dass der Rückhalt unserer Kollegen die Basis unseres Erfolgs ist. Außerdem sind wir entschlossen, Lösun-

gen 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 offenhalten, 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.

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.

Ein weiterer Fokus lag auf der Begleitung von Veränderungsprojekten, in welche die Arbeitnehmervertretungen intensiv eingebunden wurden.

Zusammensetzung der Belegschaft¹

Anzahl der Personen (Stand 31.12.2019)	Männlich	Weiblich	Gesamt
Belegschaft nach Arbeitsvertrag	13.541	9.051	22.592
Unbefristet	12.208	8.069	20.277
Temporär ¹	1.333	982	2.315
Belegschaft nach Pensum	13.541	9.051	22.592
Vollzeit	13.160	7.649	20.809
Teilzeit	381	1.402	1.783

¹Ohne 294 Lernende, 53 Praktikanten und 2164 Leih-/Vertragsarbeiter

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 2019 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.

+ Solche Themen sind beispielsweise die Fokussierung auf unsere Kundenbedürfnisse und profitables Wachstum, Transformation für die Zukunft durch Innovation, Inspiration von Führung und Vertrauen durch High Performance Teams, Förderung von Empowerment zur Gewährleistung operativer Exzellenz, Lieferung von Ergebnissen und Beitrag zu unserer finanziellen Leistungsfähigkeit – denn das sind die FILTER-Werte, nach denen wir jeden Tag leben.

+

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 2019 hat MANN+HUMMEL seine Mitarbeiter-App, die mittlerweile von knapp 7.100 Mitarbeitern genutzt wird, in 41 weiteren Standorten eingeführt. Dazu zählen Brasilien, China, Kanada, Mexiko, Marokko, das Vereinigte Königreich, Deutschland, Singapur, Italien und die USA.

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

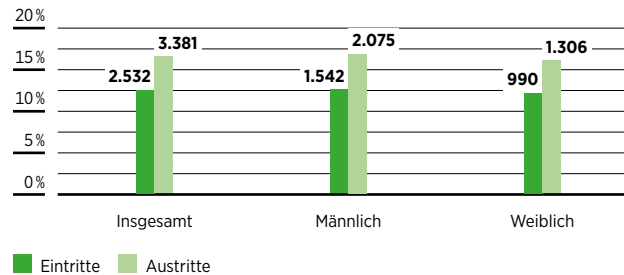
Attraktive Arbeitsbedingungen

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.

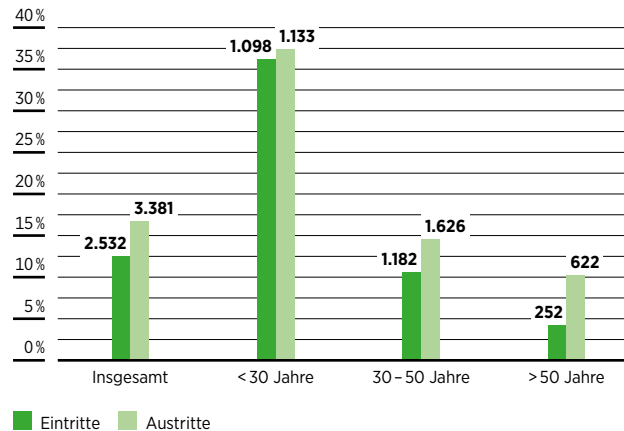
Fluktuation nach Geschlecht

Angaben in %¹ und absolut



Fluktuation nach Altersgruppe

Angaben in %¹ und absolut



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

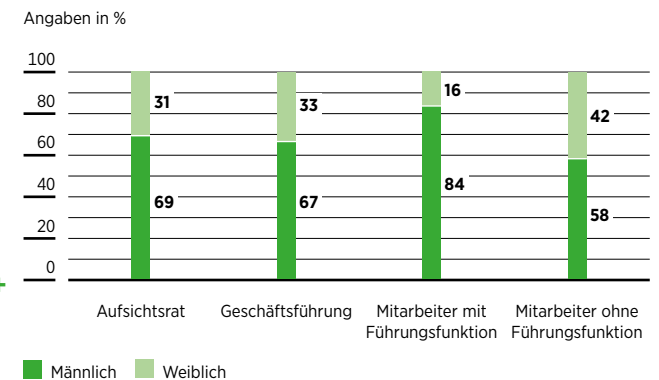
VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

MANN+HUMMEL trägt Verantwortung dafür, dass seine Mitarbeiter gleichbehandelt 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 Orientierung, 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 „SpeakUp“** 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 Problemlösun-

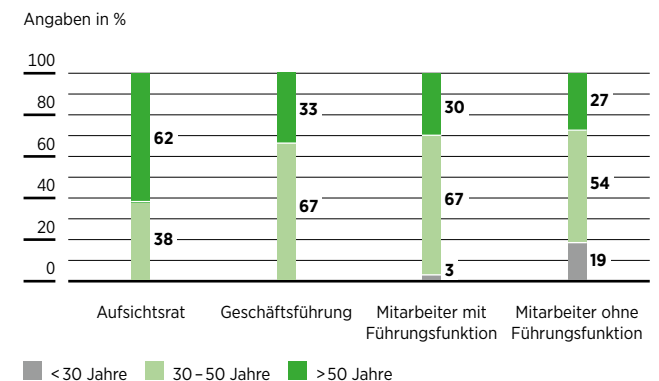
gen entstehen und die Produktivität steigt. In der Geschäftsführung beträgt der aktuelle Anteil von Frauen 33 Prozent, im Aufsichtsrat sind es 31 Prozent. Auf den beiden unterhalb der Geschäftsführung liegenden Führungsebenen liegt der Frauenanteil bei 16 Prozent.

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

Vielfalt nach Geschlechtern¹



Vielfalt nach Altersgruppen¹



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. Eine fachliche, betrieblich notwendige Weiterbildung ist ebenso Teil des Programms wie jährliche Zielvereinbarungs- und Feedbackprozesse.

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

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 die Top-Talente mit vorgeschlagenen Karriereschritten. 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.

Führungskräftetraining

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. Für unsere 100 Top-Talente wurde 2019 die „Academy“, ein neues Personalentwicklungsprogramm, durchgeführt.

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 im Jahr 2019: American Filtration & Separation Society, Cluster Elektromobilität Süd-West, DECHEMA e.V./VDI-GVC, Deutsche Kautschuk-Gesellschaft e.V., Filtech Exhibitions Germany GmbH & Co. KG/Filtech, Förderverein des Instituts für Energie- und Umwelttechnik e.V., Förderverein Zentrum für Brennstoffzellentechnologie, Forschungs-Gesellschaft Verfahrens-Technik e.V., Forschungsvereinigung

Verbrennungskraftmaschinen e.V., Fraunhofer IPA Stuttgart, Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering Universität Stuttgart, IHK für Oberfranken Bayreuth, Industrial Consortium SimTech e.V., Institut für Energie- und Umwelttechnik e.V., International Standardisation Organisation, Neue Materialien Bayreuth, PLM-Benutzergruppe e.V., Sächsisches Textilforschungsinstitut e.V., Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V., dem Wirtschaftsrat der CDU und VDA Arbeitskreis Finanzen.

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

Wir konnten im vergangenen Jahr auch interessante Akquisitionen abschließen, darunter den Erwerb der Hardy Filtration und einen 25%igen Anteil an der Seccua Holding. Die Seccua Holding ist ein weltweiter Innovations- und Technologieführer in der Trinkwasseraufbereitung mit Ultrafiltrationsanlagen und Partner für Trinkwasserversorger, öffentliche Gebäude und Privathaushalte. Hardy Filtration bietet ein komplettes Sortiment an Produkten und Dienstleistungen im Bereich der HVAC-Filtration, Entstaubungsanlagen, Druckluftaufbereitungssysteme und Filter für Privathaushalte. Diese Akquisitionen stärken unsere Marktposition.

Mitarbeiterengagement und Partnerschaften

Auch im Jahr 2019 unterstützte MANN+HUMMEL überall auf der Welt wieder zahlreiche soziale Projekte mit großem Engagement. An vielen Standorten pflegt MANN+HUMMEL Partnerschaften mit gemeinnützigen oder öffentlichen Institutionen. **Insgesamt wurden standortübergreifend fast 400.000 EUR gespendet.**

In den USA unterstützten wir verschiedene Organisationen, darunter zum Beispiel United Way in North Carolina, mit dem 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. Dazu unterstützen wir auch die gemeinnützige Organisation Holy Angels, z. B. als Sponsor einer Goldveranstaltung mit organisierten Bowling-Teams, die an ihrer jährlichen Spendenaktion teilnehmen. Holy Angels unterstützt Menschen mit Behinderungen in der Gemeinde. Mit dem Boys and Girls Club of America nehmen wir an verschiedenen Programmen zur Unterstützung von Jungen- und Mädchenclubs teil: von Geldspenden für Nachmittags- und Sommerprogramme für unterprivilegierte Jugendliche bis zur Übernahme einer Patenschaft für ein Kind, das von uns Kleider, persönliche Gegenstände und Geschenke bekommt, sowie einer Patenschaft für Schulmaterial.

In Portage unterstützten wir das Familien- und Kinderhilfswerk für die Bezirke Kalamazoo und Calhoun. Unsere Mitarbeiter kauften Le-

bensmittel, Haushaltsgegenstände und Spielzeuge, die bedürftige Familien zuvor auf eine Wunschliste geschrieben hatten.

In Dunlap spendeten wir 2.000 Dollar für den Kauf eines speziellen Dreirads, das ein dort lebendes Kind mit körperlicher Beeinträchtigung wieder mobil macht.

In Argentinien unterstützen wir seit vielen Jahren das Kinderkrankenhaus von Garrahan. In Kolumbien spendeten wir für einen Kindergarten, die Fundación Proyecto Unión - Hogar Santa Rita de Cascia.

Montbéliard, ein Handballaustausch zwischen dem TV Plugfelden und dem ASCAP Montbéliard, ein Benefizkonzert mit dem Moskauer Musiker Viliam Khailo in Ludwigsburg sowie ein deutsch-israelischer Schüleraustausch, bei dem insgesamt 16 Schülerinnen und Schüler der Anne Frank Highschool in Sasa und dem oberen Galiläa nach Ludwigsburg kamen.

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 2019 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). Zum umfangreichen Programm gehörten, neben dem traditionellen Schüleraustausch, ein Fußballturnier zwischen dem DJK Ludwigsburg und dem FC Bart-

WERTBESTÄNDIGKEIT

Innovation ist ein zentraler Wert bei MANN+HUMMEL. Es ist etwas, woran wir glauben, was wir fördern und fordern. Und sie ist Teil der beruflichen Verantwortung jedes Einzelnen. Denn wir wollen auf neue Entwicklungen aktiv zugehen, statt nur darauf zu reagieren.

Innovation bedeutet zwar immer auch Veränderung, doch diese Veränderung ist notwendig, um den Wert unserer Produkte und Dienstleistungen für Stakeholder und Umwelt dauerhaft sicherzustellen. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Energieverbrauch, Emissionen und überall anders, wo es um unmittelbare Auswirkungen auf die Umwelt geht. Ein perfektes Beispiel dafür ist unser HEPA-Filter Nanoclass Cube N: eine Innovation, die technisch wegweisend ist und dabei einen wichtigen Wert erhält: **nämlich saubere Atemluft.**

→ [Link zur Seite](#)



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 im Produktlebenszyklus sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Herstellung von Produkten eine hohe Priorität.“

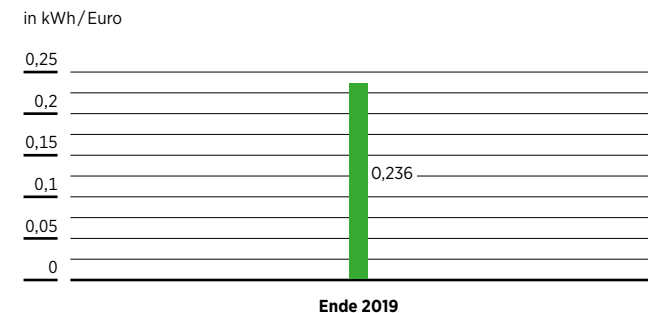
Aufgrund ihrer Relevanz konzentrieren wir uns auf die Auswirkungen und die Nachhaltigkeit unserer Produktions- und Peripherieprozesse, wie z. B. die Druckluftversorgung und die Werkzeugkühlung. Weitere Ansatzpunkte, um Energie einzusparen, sind die Klimatisierung und Beleuchtung von Gebäuden. Dies hat nicht nur eine ökologische, sondern auch eine ökonomische Komponente. Denn Kosten für Energie wirken sich negativ auf unseren Gewinn aus. Gleichzeitig erwarten viele unserer Kunden aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie Transparenz bzgl. unserer Energieverbräuche und Emissionen. Das spornt uns zusätzlich an, Einsparpotenziale zu nutzen und den CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmens und damit auch der Endprodukte unserer Kunden zu verringern. So steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit von MANN+HUMMEL und entsprechen der wachsenden gesellschaftlichen Erwartungshaltung.

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 der Emissionsreduzierung

Verantwortlich für die energieeffiziente und emissionsarme Gestaltung der Produktionsprozesse und Gebäude ist die Organisationseinheit „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 und berichtet darüber im Management Review. Er begleitet Initiativen, teilt Best Practices und fördert Standardisierung. Der Bereich „Supply Chain Management“ verantwortet den Einkauf und Transport von Waren sowie die damit verbundenen Energieverbräuche und 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

Energieeffizienz



Da der KPI „Energieeffizienz“ von MANN+HUMMEL neu definiert wurde und nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar ist, ist es nicht mehr möglich, die historische Entwicklung aufzuzeigen. Die Energieeffizienz beschreibt neu das Verhältnis des Energieverbrauchs zum Produktionsvolumen; der Wert Ende 2019 bezieht sich auf den rollenden Durchschnitt über 12 Monate.

Umweltkennzahlen¹	2019	2018	Delta in %
Energieverbrauch in MWh	501.927	504.756	-1
Strom	313.006	316.764	-1
Fernwärme ²	2.048	428	
Geothermie	653	724	-10
Brennstoffe	185.495	186.158	-0,4
Erdgas	171.494	171.864	-0,2
LPG/Propan	9.348	9.753	-4
Heizöl	4.653	4.541	2
Treibstoffe	724	682	6
Diesel	679	625	9
Benzin	46	57	-21
THG-Emissionen in tCO₂e	169.811	177.083	-4
Scope 1 ³	29.117	29.193	-0,3
Brennstoffe	28.901	29.004	-0,4
Treibstoffe	216	189	14
Scope 2 ⁴	140.694	147.890	-5
Strom	139.478	147.715	-6
Fernwärme ²	1.216	175	

¹ Die Daten beziehen sich auf das Mutterunternehmen MANN+HUMMEL, das etwa 75% vom Umsatz ausmacht. Wir arbeiten kontinuierlich an einer einheitlichen Datenbasis und der Einbindung der Akquisitionen.

² 2019 hat ein Standort erstmalig den Einsatz von Fernwärme berichtet, was zu einem starken Anstieg der ausgewiesenen Energiemenge führt. Deshalb wird auf einen Direktvergleich verzichtet.

³ Scope-1-Emissionen entstehen bei der Verbrennung in eigenen Heizungen/Motoren.

⁴ Scope-2-Emissionen entstehen bei der Produktion von Strom und Fernwärme, die MANN+HUMMEL bezieht.

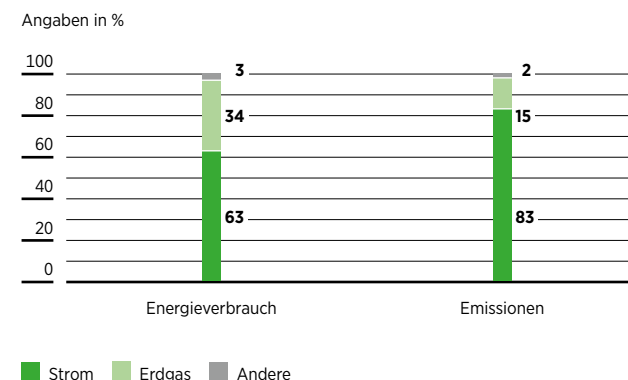
„Quality & HSE“ zusammen mit den Standorten der MANN+HUMMEL Gruppe ein HSE-Verbesserungsprogramm etabliert. Innerhalb dieses Programms werden Ideen bis hin zu konkreten Projekten entwickelt und überwacht, mit denen die Standorte ihre Energieverbräuche und indirekt auch Emissionen reduzieren können. Die Fortschritte prüft der Zentralbereich monatlich mit den Verantwortlichen aus den jeweiligen Regionen und der Unternehmenszentrale.

In absoluten Zahlen hat der Energieverbrauch 2019 im Vergleich zum Vorjahr minimal abgenommen. Treiber für Energieverbräuche waren die Installation von thermischen Nachverbrennungen in Fayetteville und die vermehrte Nutzung von Klimageräten an diversen Produktionsstandorten. Der Schwerpunkt der Einsparungsmaßnahmen lag erneut auf dem Austausch von konventioneller Beleuchtung durch LED-Technik. Durch den Austausch von Antrieben und Kühl- sowie Heizgeräten und den Einsatz moderner Steuerungssysteme konnte der elektrische Energieverbrauch um 1,3 GWh reduziert werden. Dies entspricht einer rechnerischen Emissionseinsparung von 675 t CO₂.

Zum vierten Mal hat MANN+HUMMEL 2019 am **Carbon Disclosure Project (CDP)** teilgenommen und seine Energie- und CO₂-Emissionsdaten für Kunden offengelegt.

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

Energie und Emissionen nach Energieträger 2019



Weiterentwicklung der Datenanalyse und der Standards

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

Der CO₂-Fußabdruck von MANN+HUMMEL und seiner Lieferkette wurde auf Basis von Verbräuchen, Literaturangaben und Hochrechnungen betrachtet, um die relevanten Einflussgrößen sichtbar zu machen. Hierbei wurde die große Bedeutung der Lieferkette erstmalig sichtbar. Um den vollständigen CO₂-Fußabdruck, inklusive der Nutzungsphase unserer Produkte für unsere Kunden, sichtbar zu machen, ist im Rahmen eines Pilotprojekts ein LCA (Life Cycle Assessment) für ein typisches MANN+HUMMEL Produktsegment geplant.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

MANN+HUMMEL trägt Verantwortung für die Sicherheit seiner Mitarbeiter. Insbesondere im Zusammenhang mit Produktionsprozessen birgt der Arbeitsalltag Risiken. Auch Mitarbeiter in der Logistik können Gefahren ausgesetzt sein. Unfall- und krankheitsbedingte Ereignisse, die Mitarbeiter betreffen, 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“ steuert 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 und Gesundheit geschaffen. Geschult und unterstützt werden die Verantwortlichen im Bereich „Operations“ dabei durch HSE-Experten an den jeweiligen Standorten. Hiermit werden die Grundlagen für gesundes und sicheres Arbeiten geschaffen. Die 2016 erarbeiteten **Health, Safety and Environment (HSE) Big Rules** Seite 37 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. 2019 wurde im Bereich Transportation damit begonnen, ein globales Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO45001 einzuführen. Die Norm 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 zu erkennen und kontinuierlich zu minimieren, damit gesundheitliche Belastungen, Verletzungen und Arbeitsunfälle vermieden werden können. Dabei werden die Vorteile des gemeinsamen integrierten Managementsystems genutzt, indem bestehende globale Prozesse erweitert und neue HSE-spezifische Prozesse, soweit sinnvoll, gruppenweit standardisiert werden. In einem 3-Stufenplan werden in 2020 16 Standorte inkl. Headquarter, in 2021 4 Standorte und in 2022 14 Standorte erstzertifiziert. In den letzten sechs Jahren konnte das Unternehmen die Anzahl von Unfällen pro geleisteten Arbeitsstunden weiter reduzieren. Trotzdem wurden über alle Transportation-Standorte hinweg Muster für Gefahrensituationen erkannt. Diese fließen in die Weiterentwicklung unserer HSE-Risikobewertung ein. Wir nennen unser Programm für die Weiterentwicklung Risk Assessment + (Plus).

Arbeitssicherheit und Gesundheit 2019¹

	2019	2018	
Unfallhäufigkeitsrate	2,7	3,1	Anzahl pro Mio. Arbeitsstunden
Rate der Unfallschwere	81,4	74,0	Tage pro Mio. Arbeitsstunden
Abwesenheitsrate	4,5	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. 2019 gab es keine Todesfälle.

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. So sollen gruppenweit vergleichbare Initiativen angeregt werden. MANN+HUMMEL nutzt an allen Standorten einheitliche Methoden für die Arbeitssicherheit, insbesondere HSE Governance, HSE Risikoanalysen und HSE Fehler-Ursachen-Analyse.

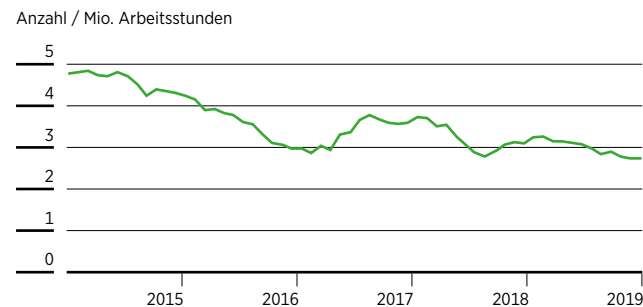
Gesundheitsmanagement

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.

5 Säulen der Gesundheit



Verlauf der Unfallhäufigkeitsrate in den letzten 5 Jahren



Die Grafik zeigt den rollenden Durchschnitt der Unfallhäufigkeitsrate in den letzten fünf Jahren. Die Unfallhäufigkeitsrate beziffert die Anzahl Unfälle, die einen Verlust von mindestens einem Arbeitstag nach sich ziehen. Im Zeitraum von Anfang 2015 bis Ende 2019 konnte MANN+HUMMEL die Unfallhäufigkeitsrate von 4,8 auf 2,8 Unfälle pro Million Arbeitsstunden senken. Das entspricht einer Reduktion von 43 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. Dabei werden workflow-basiert spezifische Informationen zur Corporate Social Responsibility des Lieferanten abgefragt. 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

MITARBEITER



300 im Bereich „Purchasing“

EINKAUFVOLUMEN



2.623,5 Mio

HAUPT-EINKAUFSGEBIET



Amerika, Europa, Asien

HAUPT-EINSATZBEREICHE DER EINKAUFSGÜTER



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

WESENTLICHE WARENGRUPPEN



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

PRODUKTIONSMATERIAL UND HANDELSWARE



62% Produktionsmaterial und 38% Nicht-Produktionsmaterial

Größe und Struktur

Das globale **Einkaufsvolumen** der MANN+HUMMEL Gruppe betrug im Jahr 2019 insgesamt 2.635 Mio. EUR (+0,5 Prozent im Vergleich zu 2018). Es verteilt sich zu 63 Prozent auf Produktionsmaterial und zu 37 Prozent auf Handelsware, Nicht-Produktionsmaterial und Serviceleistungen.

Wesentliche Warengruppen sind Filtermedien, Stahl- und Stanzteile, Kunststoffteile sowie Gummitteile 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. Von jedem neuen Lieferanten für Produktionsmaterial ver-

langt 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 Anforder-**

ungen 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 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 im vergangenen Jahr einen separaten Code of Conduct für Lieferanten verfasst und veröffentlicht, um dem Thema eine höhere Priorität zu verleihen. Dieser Code of Conduct ist Bestandteil der Verträge mit unseren Lieferanten. 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, Menschenrechte zu wahren, 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 beinhalten 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. Anhand von Lieferantenaudits überprüft MANN+HUMMEL, ob die Zulieferer umwelt- und sozialverträglich produzieren. Dabei berücksichtigen wir die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit. **Bis jetzt musste MANN+HUMMEL noch nie eine Geschäftsbeziehung aufgrund eines Verstoßes gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct beenden.**

WERTEORIENTIERUNG

Was bedeutet es, werteorientiert zu handeln?

Für uns bei MANN+HUMMEL bedeutet es, Produkte und Lösungen zu entwickeln, die unsere Grundwerte widerspiegeln. Es bedeutet, nachhaltig in neue Märkte zu wachsen. Und es bedeutet, nicht nur technologisch führend zu sein, sondern auch sozial und ökologisch.

Verantwortungsvolles Handeln erwarten wir übrigens von allen, mit denen wir zusammenarbeiten, und zwar über die gesamte Lieferkette hinweg – ob in den Bereichen Anti-Korruption, Wettbewerbsfähigkeit, Umweltverantwortung oder Menschenrechte. Schließlich sind wir nicht allein: **Was wir produzieren, wie wir arbeiten, das ist immer Teil eines größeren Ganzen.** Genau wie bei unseren Brennstoffzellen: Nur aus vielen einzelnen Komponenten, die perfekt zusammenarbeiten, entsteht ein funktionierendes Endprodukt.

→ [Link zum Case](#)

→ [Link zum Video](#)



KOMPONENTEN FÜR BRENNSTOFFZELLEN: SAUBER IN DIE ZUKUNFT

Die Brennstoffzelle ist ein vielversprechendes Konzept. Doch das System ist äußerst sensibel: Viele Bauteile reagieren empfindlich auf Partikel, Schadgase und Wasser in der Ansaugluft. Zudem können Schadgase den Katalysator beschädigen. Und auch die Kühlung stellt eine große Herausforderung dar. Die Lösung von MANN+HUMMEL ist deshalb kein Einzelprodukt, sondern das Zusammenspiel mehrerer, optimal aufeinander abgestimmter Komponenten, das eine hocheffiziente Versorgung der Brennstoffzelle mit sauberer Luft sowie einen optimalen Kühlkreislauf sicherstellt: vom Kathoden-Filtersystem und -Wasserabscheider über Breitbanddämpfer, Luftbefeuchter und Kühlmittelpartikelfilter bis zum Ionentauscher-Filter.

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

Compliance Management System



wir regelmäßig Maßnahmen im Unternehmensalltag, die dazu beitragen, Risiken zu verringern. Mithilfe 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 Conduct. 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 Conduct: „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. **Regionale Compliance Officer** in den verschiedenen Teilen der Welt unterstützen den Corporate Compliance Officer. 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 Produktionsabläufe und 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

2019 wurde das MANN+HUMMEL Compliance Management System weiter optimiert. Die Sensibilisierung der Mitarbeiter wurde mittels E-Learning Inhalten sowie Präsenzs Schulungen fortgeführt. Die Schulungsinhalte umfassten neben Antikorruptions- und Kartellrechtsthemmen auch den Bereich Datenschutz. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter hat die verschiedenen Schulungen erfolgreich absolviert – zum Großteil über E-Learning. 2020 sollen die E-Learning-Programme rund um das Thema „Informationssicherheit“ ausgebaut werden.

Durch die detaillierten, praktischen Anleitungen für das korrekte Verhalten gegenüber Geschäftspartnern sind die Mitarbeiter in der Lage, den Großteil aller Geschäftsvorgänge selbstständig zu lösen, wie z. B. den Umgang mit Einladungen und Geschenken.

+ 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 Management Systems bei neu hinzugekommenen Gesellschaften.

HSE BIG RULES

BETRIEBSMITTEL



Wir sind im Umgang mit Betriebsmitteln und Gefahrstoffen unterwiesen worden.

UMWELT



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

SICHERHEITSEINRICHTUNGEN



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

SCHUTZ



Wir tragen immer die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA).

KONZENTRATION



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

ACHTUNG



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

Kommunikation

Um das Bewusstsein für die Compliance-Instrumente zu erhöhen, hat MANN+HUMMEL im Jahr 2017 eine weltweite Kommunikationskampagne gestartet. Der überarbeitete Code of Conduct ist dabei in 25.000 Exemplaren und 18 Sprachen verteilt worden. In den Jahren 2018 und 2019 stand die Festigung der Inhalte im Alltag der Mitarbeiter im Vordergrund. 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, mithilfe 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 Aufgabenbereiche 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 „SpeakUp“** 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 wurde das Angebot um lokale Telefonnummern, beispielsweise für die USA, ergänzt. 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**. 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.

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 eines wettbewerbsrechtlichen Ermittlungsverfahrens. Da das Verfahren noch läuft, 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 Conduct als auch die Umsetzung der Mitarbeiterschulungen. Auch Compliance-Audits sind Aufgabe der internen Revision.

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 dazugekommenen Unternehmensteilen zu verankern. 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. Sie basieren auf den internationalen Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen.

Wie die im Code of Conduct festgehaltenen Leitlinien ist die Sozialcharta Bestandteil der Unternehmenskultur und Ausdruck des Selbstverständnisses der MANN+HUMMEL Gruppe. Sie dient als Basis des internen und externen Handelns des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. 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. 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 Orientierung, soziale Herkunft oder politische Einstellung, soweit diese auf 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. In 2019 konnten aufgrund eingegangener Hinweise 4 interne Prozesse optimiert werden, um so die Ursachen für zukünftiges Fehlverhalten zu beheben. Meldungen im Zusammenhang mit Belästigungsvorwürfen führten in einem Fall zu einer Kündigung und in einem anderen Fall zu einer Verwarnung.

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

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	6
102-3	Hauptsitz der Organisation	Ludwigsburg, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	3
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6
102-6	Belieferte Märkte	13-14
102-7	Größe der Organisation	16
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	18
102-9	Lieferkette	32
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht 2019: 22-28
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	6
102-12	Externe Initiativen	23
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	23
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	6
Führung		
102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2019: 8, 9, 111
Stakeholder-Einbeziehung		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	7
102-41	Tarifverträge	19
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	7

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

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

UNTERNEHMENS- UND BERICHTSPROFIL

GRI-Standards und Angaben	Titel	Seiten / Informationen
Berichtsprofil		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	7
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7
102-47	Liste der wesentlichen Themen	8
102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	7
102-50	Berichtszeitraum	1. Januar – 31. Dezember 2019
102-51	Datum des letzten Berichts	Juli 2019
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	48
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	7
102-55	GRI-Inhaltsindex	42
102-56	Externe Prüfung	Keine externe Prüfung

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
INNOVATION			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	11	
	Innovationsprojekte	11, 13	
PROFITABILITÄT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	16	
GRI 201:2016 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3	
LOKALE VERANTWORTUNG UND ENGAGEMENT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	23–24	
GRI 203:2016 INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	23–24	
GRI 413:2016 LOKALE GEMEINSCHAFTEN			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	23	
ANTI-KORRUPTION UND FAIRER WETTBEWERB			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	35–38	
GRI 205:2016 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	37–38	
GRI 206:2016 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	38	

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
ENERGIE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	26-27	
GRI 302:2016 ENERGIE			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	27	
302-3	Energieintensität	26	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	27	
EMISSIONEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	26-28	
GRI 305:2016 EMISSIONEN			
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	27	
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	27	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	27	
UMWELT- UND SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	35-38	
GRI 307:2016 UMWELT-COMPLIANCE			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	keine	
GRI 419:2016 SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	keine	

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
NACHHALTIGE LIEFERKETTE			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	31-33	
GRI 308:2016 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32	
GRI 412:2016 PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE			
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	39	
GRI 414:2016 SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	33	
BESCHÄFTIGUNG UND KOMMUNIKATION			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	18-20	
GRI 401:2016 BESCHÄFTIGUNG			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	20	
GRI 402:2016 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	18	
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	29-30	
GRI 403:2016 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	29, 30	
AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	22	
GRI 404:2016 AUS- UND WEITERBILDUNG			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	22	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	22	

MATERIELLE THEMEN

Angabe	Titel	Seiten / Informationen	Auslassungsgründe
VIELFALT UND GLEICHBEHANDLUNG			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	21, 39-40	
GRI 405:2016 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	21	
GRI 406:2016 NICHT-DISKRIMINIERUNG			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40	
VERHINDERUNG VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	39-40	
GRI 408:2016 KINDERARBEIT			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	39	
GRI 409:2016 ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	39	
KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	15	
GRI 416:2016 KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	15	
PRODUKTINFORMATIONEN			
GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	16	
GRI 417:2016 MARKETING UND KENNZEICHNUNG			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	16	

IMPRESSUM / KONTAKT

Herausgeber

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

Verantwortlich

Gudmund Semb
Chief Marketing and Communications Officer
MANN+HUMMEL

Projektleitung

Zuzana Bastlova
Manager Corporate Design & Services
MANN+HUMMEL

Beratung Materialität und

GRI-Reporting

Sustainserv GmbH,
Zürich/Schweiz und Boston/USA

Gestaltung und Realisierung

wob AG
Viernheim/Deutschland

Bildnachweise

GettyImages: Seite 1, 17, 34
iStockphoto: Seite 9
MANN+HUMMEL: Seite 5, 9, 10, 25
Pixabay: Seite 9

Kontakt

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

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

www.mann-hummel.com/verantwortung

