

Bericht
zur Nachhaltigkeit
2018/2019



Inhalt

Vorwort	04
Der MAHLE Konzern	06
Nachhaltigkeitsmanagement bei MAHLE	10
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	16
Arbeiten bei MAHLE	22
Umweltmanagement	32
Nachhaltige Innovationen	38
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	42
Gesellschaftliches Engagement	44
Die MAHLE-Stiftung	46
Berichtsprofil	48
GRI-Inhaltsindex	49
Impressum/Kontakt	63

Bericht zur Nachhaltigkeit

Bereits unsere Unternehmensgründer Hermann und Dr. Ernst Mahle verknüpften den unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung. Nach fast 100 Jahren ist MAHLE heute ein global agierendes Unternehmen und sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung umso stärker bewusst. Unser Ziel ist es, technologischer Treiber für eine effiziente und umweltgerech-

te Mobilität zu sein. Dementsprechend planen wir langfristig und handeln so, dass wir die Existenz und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens dauerhaft mit den Erfordernissen der Umwelt, der Gesellschaft und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang bringen können. Nachhaltigkeit ist für MAHLE als stiftungsgebundenes Unternehmen ein Handlungsgrundsatz.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Welt wandelt sich stärker als je zuvor: Digitalisierung, Urbanisierung, Mobilität, aber auch Ressourcenknappheit und Klimawandel sind Entwicklungen, die alle Menschen weltweit betreffen. Bei all dem Wandel gilt das Ziel, unseren Planeten für die nachfolgenden Generationen zu erhalten und ihn entsprechend zu schützen.

Das ist eine große Aufgabe und Verantwortung, auch für unsere Branche. Unser Know-how und unsere Erfahrung als Experten sind gefragt, um Schadstoffe, Treibhausgase und Lärm weiter zu reduzieren, den wirtschaftlich sinnvollen Umstieg auf umweltfreundliche Mobilitätsmodelle zu forcieren und dabei transparent zu handeln. Als Industrie sind wir gefordert, Lösungen zu entwickeln, die einerseits die Mobilität der Menschen erhöhen und andererseits ihre Gesundheit erhalten sowie die natürlichen Ressourcen und Lebensräume schützen.

MAHLE begegnet diesen Aufgaben mit einer dualen Strategie und sieht die Zukunft der Individualmobilität in einem sinnvollen Mix aus effizienten Antrieben. Mit unseren Produkten tragen wir entscheidend dazu bei, den Verbrauch und die Emissionen von Verbrennungsmotoren durch Optimierungen noch weiter zu reduzieren, insbesondere durch den Einsatz synthetischer Kraftstoffe. Parallel

dazu entwickeln wir Systeme für alternative Antriebsarten, wie etwa Elektro- und Hybridfahrzeuge. Unser Ziel ist es, alle Antriebe effizienter, kostengünstiger und komfortabler zu machen. Ein wichtiges Zeichen haben wir hier unter anderem mit unserem Konzeptfahrzeug MEET (MAHLE Efficient Electric Transport) gesetzt. Es zeigt, wie sehr das Zusammenspiel verschiedener energieeinsparender MAHLE Technologien die Effizienz des gesamten Antriebs – und damit zugleich auch den entscheidenden Faktor Reichweite erhöht. MEET belegt eindrucksvoll, dass der Weg, den wir eingeschlagen haben, richtig ist.

Gerade im Wandel gilt: „In erster Linie kommt der Mensch.“ Diesen Anspruch an ihr unternehmerisches Handeln haben Ernst und Hermann Mahle formuliert. Er gilt bis heute unverändert und ist ein wichtiger Teil unserer DNA. Als Stiftungsunternehmen profitieren wir von entscheidenden Vorteilen: Wir können langfristig planen und handeln, unabhängig wirtschaften und so den Erfolg unseres Unternehmens gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichern. Das tun wir nun schon seit 100 Jahren.

Wirtschaftliches Handeln bedeutet bei MAHLE immer auch, ökologisch sinnvoll und ethisch einwandfrei zu agieren. Damit ist Nachhaltigkeit für uns eine Frage der unternehmerischen Verantwortung –

für die Menschen, die bei uns und mit uns arbeiten, für die Umwelt und für die Gesellschaft. Diesen Anspruch verfolgen wir auch gegenüber unseren Lieferanten.

Mit diesem aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie über unsere dahingehenden Ziele, Strategien und Maßnahmen sowie unsere Fortschritte. Er orientiert sich am internationalen Standard der Global Reporting Initiative. Ziel ist eine fortlaufende Nachhaltigkeitskommunikation.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



Michael Frick



Wirtschaftliches Handeln
impliziert bei MAHLE immer
auch, ökologisch sinnvoll und
ethisch einwandfrei zu agieren.



Michael Frick, Vorsitzender der Konzern-Geschäftsführung (ad interim) / Mitglied der Konzern-Geschäftsführung Finanzen

Der MAHLE Konzern

Unser Produktportfolio deckt alle wichtigen Bereiche entlang des Antriebsstrangs und der Klimatechnik ab – für Antriebe mit Verbrennungsmotor gleichermaßen wie für die Elektromobilität. Der Konzern hat im Jahr 2019 mit mehr als 77.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von rund zwölf Milliarden Euro erwirtschaftet und ist mit rund 160 Produktionsstandorten in mehr als 30 Ländern vertreten. Der Hauptsitz des Unternehmens liegt in Stuttgart.



MAHLE ist ein international führender Entwicklungspartner und Zulieferer der Automobilindustrie sowie Wegbereiter und Technologietreiber für die Mobilität von morgen.

Märkte und Produkte

Unser Produktportfolio basiert auf einer breiten Systemkompetenz und deckt mit Motorsystemen und -komponenten, der Filtration und dem Thermomanagement alle wichtigen Fragestellungen entlang des Antriebsstrangs und der Klimatech-

nik ab. Hinzu kommen elektrische und elektronische Komponenten und integrierte Systemlösungen für die Elektromobilität und die Brennstoffzellentechnologie. Produkte von MAHLE sind in mindestens jedem zweiten Fahrzeug weltweit verbaut. Darüber hinaus beliefert unser Geschäftsbereich Aftermarket weltweit rund 25.000 Vertriebspartner mit Ersatz- und Verschleißteilen.

Der MAHLE Konzern fokussiert seine Geschäftstätigkeit auf Märkte rund um die Mobilität. Aus der Analyse relevanter Megatrends leitet MAHLE eine duale Strategie ab. Damit reagieren wir auf Entwicklungen wie die zunehmende Elektrifizierung und Diversifizierung des Antriebsstrangs, die wachsende digitale Vernetzung der Fahrzeuge sowie das autonome Fahren. Ziel unserer dualen

Geschäftsfelder des MAHLE Konzerns 2019

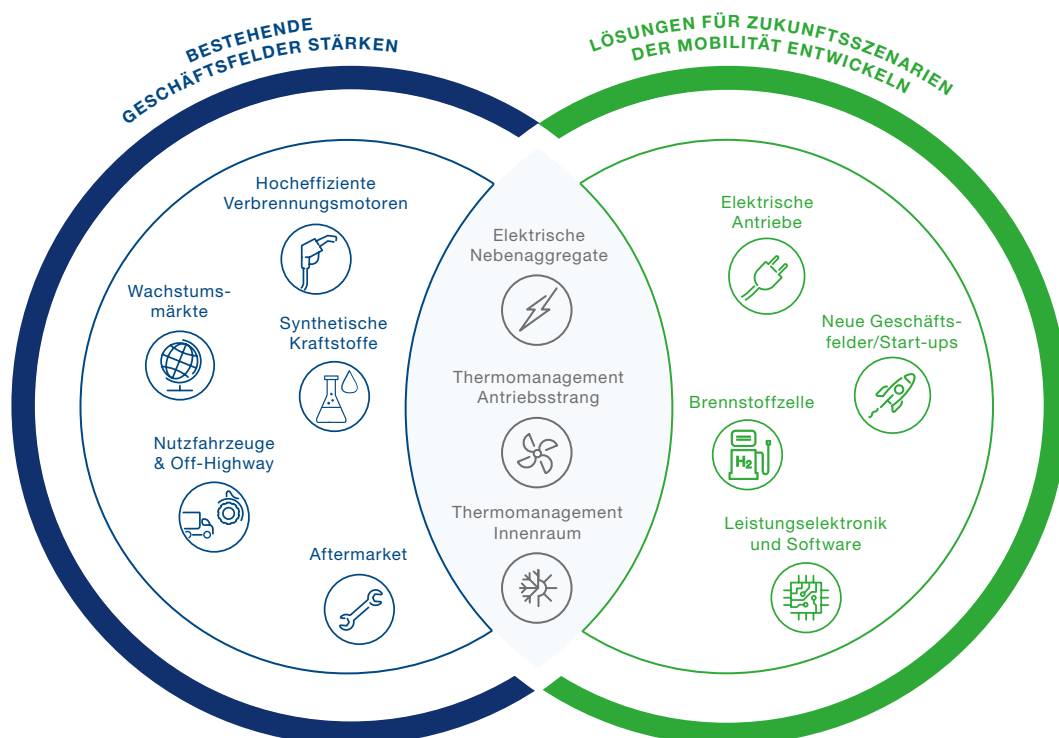
Umsatz: 12.049 Mio. EUR Mitarbeiter: 77.015					
GESCHÄFTSBEREICHE				DIVISION	PROFIT CENTER
Motorsysteme und -komponenten	Filtration und Motorperipherie	Thermomanagement	Aftermarket	Mechatronik	Engineering Services, Motorsports und Sonderanwendungen
					Groß- und Kleinmotoren Komponenten
					Pumpen
					Industrie-Thermomanagement
					Kompressoren
					Bediengeräte
Umsatz: 2.617 Mio. EUR	Umsatz: 2.092 Mio. EUR	Umsatz: 4.556 Mio. EUR	Umsatz: 950 Mio. EUR	Umsatz: 492 Mio. EUR	Umsatz: 1.342 Mio. EUR
Mitarbeiter: 26.482	Mitarbeiter: 10.437	Mitarbeiter: 22.850	Mitarbeiter: 1.731	Mitarbeiter: 4.771	Mitarbeiter: 10.744

Strategie ist es, einerseits Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren effizienter zu machen und andererseits unsere Aktivitäten im Bereich der alternativen Antriebe auszubauen. Hier wollen wir unsere Positionierung als weltweit führender Entwicklungspartner und Zulieferer von innovativen und effizienten Schlüsseltechnologien festigen.

Die Grafik „Duale Konzernstrategie“ zeigt, welche Produkte die jeweiligen Themenfelder bedienen. Unsere Geschäftsbereiche Motorsysteme und -komponenten sowie Filtration und Motor-

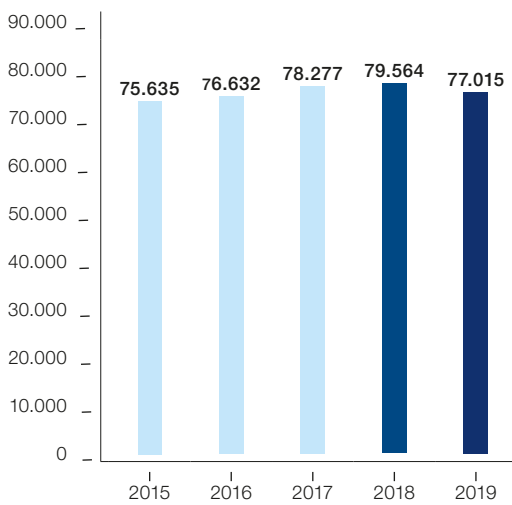
peripherie bieten jahrzehntelange Entwicklungs- und Systemkompetenz. Der Geschäftsbereich Aftermarket verfügt über ein breites Service- und Ersatzteil-Portfolio in Erstausrüstungsqualität. Unsere Thermomanagement-Produkte sind für den Antriebsstrang und Innenraum von Fahrzeugen aller Antriebsarten relevant. Die Division Mechatronik mit elektrischen Antrieben und Leistungselektronik stellt Lösungen für die Mobilität der Zukunft bereit. Zudem bieten wir elektrische Nebenaggregate dieser Division zusammen mit den Lösungen des Geschäftsbereichs Thermomanagement an.

Duale Konzernstrategie



Aus der Analyse relevanter Megatrends leitet MAHLE seine duale Strategie ab: Wir bleiben technologisch führend bei der Weiterentwicklung des Verbrennungsmotors und konzentrieren uns insbesondere darauf, weiteres CO₂-Einsparpotenzial in den Bereichen Reibung, Thermomanagement und Luftpfad zu erschließen. Gleichzeitig treiben wir die Entwicklung innovativer Lösungen und Produkte für alternative Antriebstechnologien voran und bauen die entsprechenden Geschäftsfelder aus. Bereits heute stammen mehr als 50 Prozent des Konzernumsatzes aus Geschäftsfeldern, die nicht vom Erstausrüstungsgeschäft mit dem Pkw-Verbrennungsmotor abhängen – diesen Anteil wollen wir konsequent weiter erhöhen.

Entwicklung der Beschäftigtenzahl 2015 – 2019

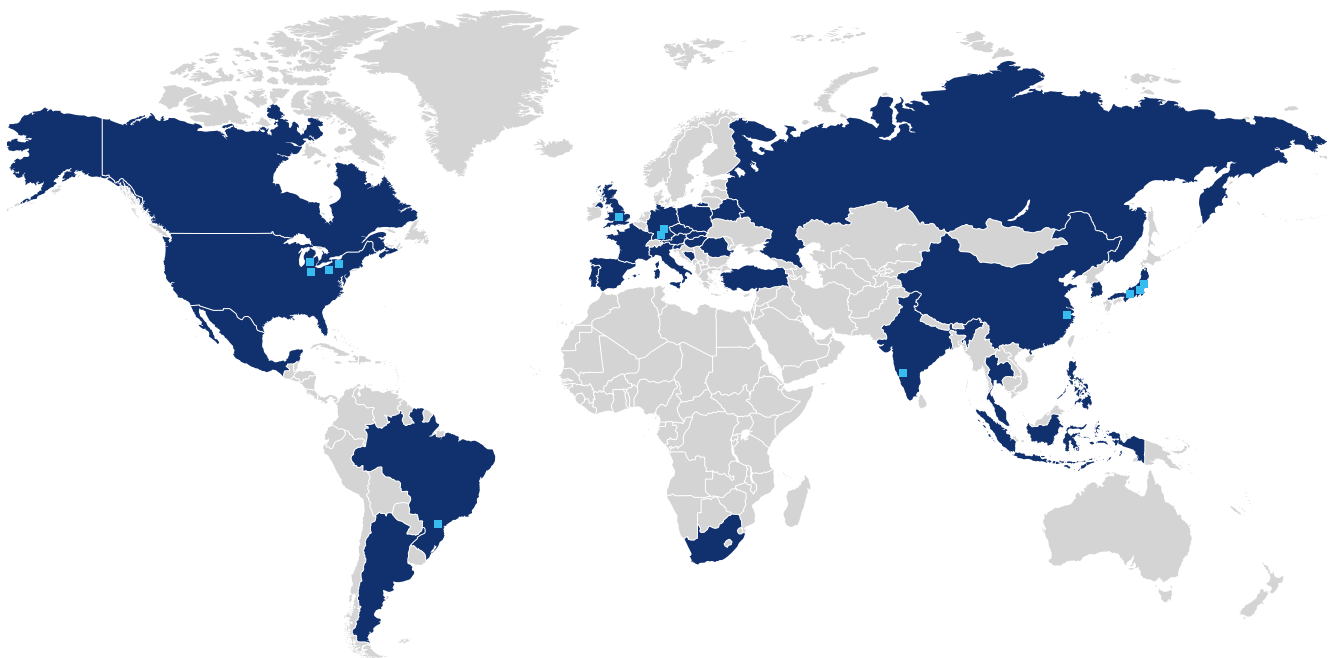


Kennzahlen zum MAHLE Konzern nach Regionen

	Produktionsstandorte/ Forschungs- und Entwicklungszentren	Mitarbeiter	Umsatz in Mio. Euro
Europa/Afrika	71/6	36.947	5.624
davon Europa	69/6	35.336	5.569
davon Afrika	2/0	991	55
Amerika	36/5	24.527	4.021
davon Nordamerika	27/4	16.136	3.391
davon Südamerika	9/1	8.391	630
Asien/Pazifik	58/5	16.161	2.404
Summe	165/16	77.015	12.049

Stand: Ende 2019

Bedingt durch die technologische Transformation sowie rückläufige Märkte und verschärfte Wettbewerbsbedingungen hat MAHLE bereits im Jahr 2018 begonnen, Kostensenkungsprogramme und ab 2019 zusätzlich Restrukturierungsmaßnahmen für eine nachhaltige Unternehmensaufstellung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit zu implementieren.



■ Produktionsstandorte

■ Große Entwicklungszentren

Nachhaltigkeitsmanagement bei MAHLE

Nachhaltigkeit ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir sehen es als eine unserer wichtigsten Aufgaben, unternehmerischen Erfolg mit dem Wohl von Mensch und Umwelt in Einklang zu bringen. Deshalb sind wir bestrebt, neben den ökonomischen immer auch ökologische und soziale Gesichtspunkte in unsere Entscheidungen einfließen zu lassen.

Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements

Grundsätze unseres Handelns sind ein ethisch korrektes und gesetzestreu Verhalten, der Schutz von Umwelt und Ressourcen sowie das Wohlergehen unserer Belegschaft, die Arbeitssicherheit und die Schaffung eines guten Arbeitsklimas. Wir orientieren uns an internationalen branchenüblichen Standards, beispielsweise bei der Ausgestaltung unserer Managementsysteme in den Bereichen Umwelt, Qualität und Arbeitssicherheit.

2018 wurde eine zentrale Stelle für die Koordination und Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen eingerichtet. Die genauen Verantwortlichkeiten sowie die Melde- und Entscheidungsstrukturen sind in den nachfolgenden Themenkapiteln dieses Berichts erläutert.

Das MAHLE Risikomanagement

Unser Risikomanagement deckt ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ab. Damit wir Chancen und Risiken frühzeitig erkennen und ihnen aktiv begegnen können, bewerten unsere Experten in den Konzernfunktionen und Geschäftsbereichen kontinuierlich kurz-, mittel- und langfristige Trends der Marktentwicklung. Um Veränderungen von Märkten und regulatorischen Rahmenbedingungen abzubilden, nutzen wir unter anderem Szenarioanalysen unserer Corporate-Planning-Abteilung.

Verantwortlich für die Steuerung und Kontrolle des Risikomanagementsystems ist das Risikomanagement-Komitee, in dem Mitglieder der Geschäftsführung sowie der Konzern-Risikoma-

nager vertreten sind. Es legt die Top-Risiken für das Unternehmen fest und priorisiert sie nach drohenden finanziellen Auswirkungen und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Zu jedem identifizierten Risiko benennt das Komitee einen oder mehrere Verantwortliche (Risk Owner). Ihre Aufgabe ist es, mit zielgerichteten Maßnahmen die potenziellen Auswirkungen des Risikos zu reduzieren bzw. zu steuern.

Der Konzern-Risikomanager ist für die praktische Umsetzung des Risikomanagements zuständig und fasst die Top-Risiken sowie die eingeleiteten Gegenmaßnahmen im jährlichen Risikomanagement-Bericht für die Geschäftsführung zusammen.

Beispiele für relevante Risiken und Chancen mit Bezug zur Nachhaltigkeit

Zu den identifizierten relevanten Risiken und Chancen im Umweltbereich zählt etwa die zunehmende ökologische Sensibilisierung der Märkte, verbunden mit neuen Vorgaben zur Reduktion des Emissionsausstoßes. Unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilung greift die Trends frühzeitig auf, sodass MAHLE auch in Zukunft wettbewerbsfähige und innovative Produkte bieten kann. Chancen liegen für uns in der Entwicklung und im Einsatz neuer Technologien zur Effizienzsteigerung des Verbrennungsmotors. Aufgrund der Erweiterung unseres Portfolios an elektrischen Antrieben und Nebenaggregaten profitieren wir zudem vom expandierenden Markt hybridisierter und vollelektrischer Kraftfahrzeuge.

Weitere Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug ergeben sich aus den Themen Compliance, Produktverantwortung, Klima- und Umweltschutz, Mitarbeiterentwicklung sowie Arbeitgeberattraktivität. In den jeweiligen Themenkapiteln dieses Berichts werden diese Risiken vertieft dargestellt.



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit noch transparenter zu kommunizieren – intern wie extern.

Externes Engagement und Dialog

MAHLE übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Wir haben uns konzernweit zur Förderung von Vielfalt in der Belegschaft sowie entsprechenden Programmen und Initiativen verpflichtet. Seit 2016 ist MAHLE daher auch Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“. Wir verurteilen Diskriminierung und setzen uns für ein wertschätzendes, vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.

MAHLE ist einer der größten Arbeitgeber der baden-württembergischen Landeshauptstadt Stuttgart, dem Stammsitz des Konzerns. Durch das Pendeln und die Dienstfahrten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unseren Lieferverkehr hat auch MAHLE Anteil an den Alltagsverkehren in Stuttgart. Wir sind uns der gemeinsamen Verantwortung für saubere Luft bewusst. Im Rahmen eines breiten Bündnisses großer örtlicher Arbeitgeber verpflichtete sich MAHLE am 13. Februar 2019, einen positiven Beitrag zur Luftreinhaltung zu leisten. Zentrales Instrument ist die Anschaffung einer e-Auto-Flotte für Verkehre zwischen unseren Standorten im Großraum Stuttgart sowie Errichtung von 100 chargeBIG-Ladepunkten für Elektrofahrzeuge im firmeneigenen Parkhaus in Bad Cannstatt, welche am 16. Juli 2019 in Betrieb genommen wurden. Des Weiteren wurde die Infrastruktur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen.

Politische Interessenvertretung

Der politische Rahmen für die Gestaltung nachhaltiger Mobilität ist angesichts unseres Produktportfolios mit den Schwerpunkten Antriebsstrang und Thermomanagement von zentraler Bedeutung für MAHLE. Daher begleiten wir insbesondere regulative Vorhaben zum Klimaschutz sowie der Verkehrs- und Umweltpolitik. Gleichmaßen bedeutend sind auch politische Themen aus dem Bereich der Digitalisierung oder dem Aftermarket.

Zur politischen Interessenvertretung beobachten wir regulatorische Vorhaben und suchen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene Kontakt zu Behörden, Ministerien, Parlamentariern oder Botschaften. So haben wir aktuelle Entwicklungen zu uns betreffenden Themen im Blick, können politische und gesellschaftliche Trends verfolgen sowie unsere eigenen Positionen klar kommunizieren.

Auf Konzernebene koordiniert die Zentralabteilung Außenbeziehungen die externen Kontakte vor allem zu politischen Entscheidungsträgern in Deutschland und der Europäischen Union. Unsere Regionalgesellschaften, beispielsweise in den USA, Brasilien und China, pflegen zudem eigene Kontakte. Anspruch von MAHLE ist es, fachliche Expertise und Sachkompetenz in politische Entscheidungsprozesse einzubringen und faktenbasiert ein verlässlicher Ansprechpartner für politische Entscheider zu sein.

MAHLE nimmt Transparenz sehr ernst und ist deshalb selbstverständlich für die europäische Interessenvertretung im Europäischen Transparenzregister bei der Europäischen Kommission akkreditiert. Sofern Vergleichbares auch in Berlin eingeführt werden sollte, wird sich MAHLE ebenfalls aufnehmen lassen. Bei allen politischen Aktivitäten gibt uns der MAHLE Business Code klare Verhaltensregeln für die Interaktion mit Dritten vor.

MAHLE pflegt einen regelmäßigen Austausch mit politischen Stakeholdern und ist Mitglied in verschiedenen externen Initiativen wie beispielsweise dem Strategiedialog Automobilwirtschaft der Landesregierung Baden-Württemberg oder der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität. Wir begrüßen an unseren

Standorten regelmäßig Politiker und Amtsträger, um ihnen direkt vor Ort Einblicke in unser Unternehmen zu ermöglichen. Wenn unsere Expertise gefragt ist, bringen wir uns gerne in politische Foren und Podiumsdiskussionen auch mit Nichtregierungsorganisationen ein, diskutieren mit anderen Unternehmen und Branchenverbänden oder beteiligen uns an Veranstaltungen der Parlamente sowie Gesprächsformaten von Parteien der demokratischen Mitte.

MAHLE ist seit 2019 aktives Mitglied der Gruppe „Konzertierte Aktion Mobilität“, eines regelmäßigen hochrangigen Austausches der zehn größten VDA-Mitglieder mit der Bundesregierung, Ministerpräsidenten aus ausgewählten Bundesländern sowie Arbeitnehmervertretern, bei dem strategische Fragen der Automobilwirtschaft diskutiert werden.

Weltweit sind wir in über 100 Verbänden, Interessensvertretungen und Netzwerken aktiv, darunter neben reinen Branchenverbänden, wie beispielsweise dem Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) oder dem Verband der europäischen Automobilzulieferindustrie CLEPA, auch in Organisationen aus den Bereichen Finanzen, Forschung und Technik, IT, Logistik und Handel sowie Einkauf. Sie sind für uns wertvolle Plattformen zur Interessenbündelung innerhalb der Industrie und teilweise auch zur aktiven Kommunikation mit externen Stakeholdern.

Öffentlich geförderte Forschung und Innovation ist für MAHLE ein wichtiger Baustein zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit. Dazu suchen wir gezielt Partnerschaften zu Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen und anderen Unternehmen, um frühzeitig vorwettbewerblich-innovative Themen mitzugestalten.

Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements

In den vergangenen Jahren haben wir festgestellt, dass unsere Stakeholder wachsendes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen zeigen. Die Zahl der Kundenanfragen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten steigt ebenso wie die externen regulatorischen Anforderungen. So sind wir beispielsweise nach dem US-amerikanischen Dodd-Frank-Act verpflichtet zu garantieren, dass unsere Produkte frei von Konfliktmineralien¹ sind. Zudem fordert die deutsche Regierung alle Unternehmen mit 500+ Beschäftigten auf, über ihre Maßnahmen zur Achtung von Menschenrechten in ihrer Wertschöpfungskette zu berichten. Wir haben uns daher zum Ziel gesetzt, unsere Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich noch transparenter zu kommunizieren – intern wie extern. Wir werden regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichen, die nach dem internationalen Berichtsstandard der Global Reporting Initiative erstellt wurden.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 die zentrale Stelle Nachhaltigkeit geschaffen. Ihre Aufgabe ist es, unsere in- und externe Nachhaltigkeitskommunikation einschließlich des MAHLE Nachhaltigkeitsberichts zu koordinieren. Zudem bewertet die Stabsstelle externe Nachhaltigkeitsanforderungen und stößt bei den Konzern-Fachabteilungen sowie den Geschäftsbereichen und Regionen die Entwicklung passender Implementierungskonzepte an.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements verbessern wir auch die Datengrundlage in für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten. In Bereichen wie der Arbeitssicherheit und dem Energieverbrauch erfassen wir bereits globale Kennzahlen und Leistungsindikatoren. Wenn wichtige Daten noch nicht flächendeckend oder detailliert genug zur Verfügung stehen, werden wir die Erhebung gezielt ausbauen.

¹ Konfliktmineralien sind die Metalle Wolfram, Zinn, Tantal und Gold aus Konfliktregionen, deren Abbau und Handel dazu beitragen, dass Menschenrechte vor Ort schwerwiegend verletzt werden oder Verstöße gegen das Völkerrecht zur Folge haben.

Bestimmung der Berichtsinhalte

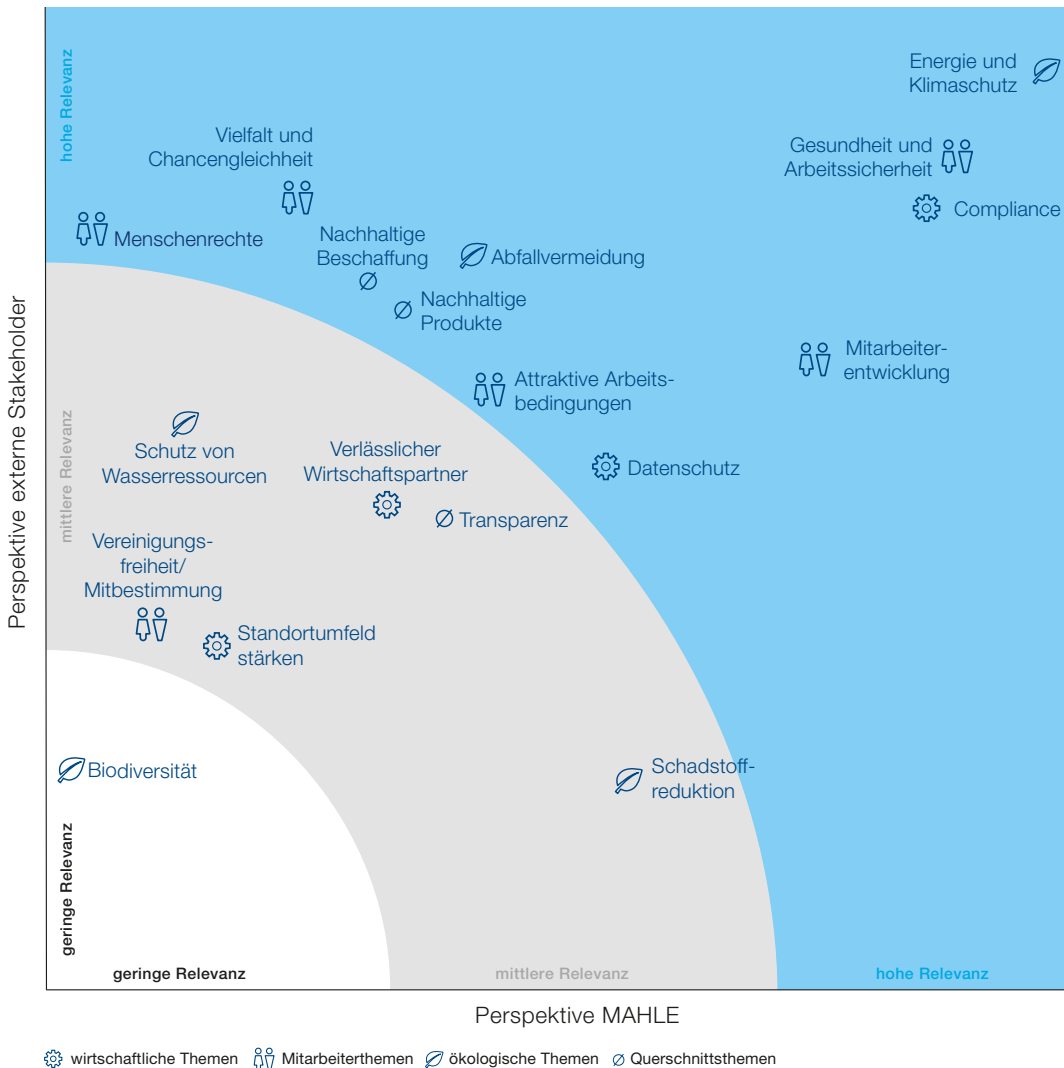
Unser Nachhaltigkeitsmanagement konzentriert sich vorrangig auf Themen, die für MAHLE selbst oder für unsere Stakeholder wesentlich sind. Um sie zu bestimmen, führen wir sogenannte Wesent-

lichkeitsanalysen durch. So können wir erheben, welche Aspekte der Nachhaltigkeit für die Automobilbranche aktuell von Bedeutung sind – sowohl aus eigener Sicht als auch aus Sicht wichtiger Kunden und relevanter Marktbegleiter.

Aufgrund aktueller Entwicklungen in der Automobilbranche und einer wachsen-

den Zahl von Kundenanfragen zu einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten haben wir die letzte Wesentlichkeitsanalyse in Teilbereichen überarbeitet. So wurden der Aspekt Menschenrechte und die gesetzlichen Anforderungen im Rahmen der 2018 in Kraft getretenen europäischen Datenschutz-Grundverordnung stärker berücksichtigt.

Wesentlichkeitsmatrix



Berichtsthemen nach Kapitel und Relevanz

Themen	Wichtige enthaltene Aspekte	Kapitel	Relevanz*
Gesundheit und Arbeitssicherheit	Gesundheitsprävention, Vermeidung von Unfällen	Arbeiten bei MAHLE	+
Mitarbeiterentwicklung	Weiterbildung, Karrieremanagement, Führung		+
Attraktive Arbeitsbedingungen	Faire Entlohnung, freiwillige Leistungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf		+
Vielfalt und Chancengleichheit	Diversität der Belegschaft, Schutz vor Diskriminierung und Belästigung		+
Vereinigungsfreiheit/ Mitbestimmung	Arbeitnehmervertretung, Versammlungsfreiheit		o
Menschenrechte	Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie von Menschenrechtsrisiken im Unternehmen		+
Compliance	Korruptionsprävention und Kartellrecht, regelkonformes Verhalten aller Mitarbeiter	Ethische Unternehmensführung	+
Datenschutz	Schutz der Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern	Nachhaltigkeitsmanagement	+
Transparenz	Ansatz der Berichterstattung, Dialog mit Stakeholdern		o
Energie und Klimaschutz	Reduktion des Energieverbrauchs und der Treibhausgas-Emissionen unserer Standorte	Umweltmanagement	+
Abfallvermeidung	Materialeffizienz, Abfallmanagement und Recycling		+
Schadstoffreduktion	Verringerung der Emissionen unserer Anlagen in Luft, Wasser und Boden		o
Schutz von Wasserressourcen	Wassermanagement, Abwasserbehandlung		o

Themen	Wichtige enthaltene Aspekte	Kapitel	Relevanz*
Nachhaltige Beschaffung	Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards sowie von Menschenrechten in der Lieferkette, Konfliktminerale	Verantwortung in der Lieferkette	+
Nachhaltige Produkte	Umweltbelange im Produktlebenszyklus, Produktsicherheit	Nachhaltige Produkte	+
Verlässlicher Wirtschaftspartner	Lieferfähigkeit, Produktqualität, Geschäftskontinuität		o
Standortumfeld stärken	Auswirkungen auf das Umfeld unserer Standorte, lokale Lieferanten, Kooperationen, freiwilliges Engagement	Verantwortung in der Lieferkette; Soziales Engagement	o
Biodiversität	Auswirkungen von Standorten und Produkten auf die Artenvielfalt	<i>Nicht berichtet</i>	-

*Legende: + / o / - Thema mit hoher / mittlerer / geringer Relevanz für MAHLE

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Basis verantwortungsvollen Wirtschaftens ist es, gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Regelungen einzuhalten sowie einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Der Begriff „Compliance“ beschreibt die Einhaltung dieser Vorgaben. Verstöße können für Unternehmen gravierende Folgen haben – wie zum Beispiel Bußgelder, Schadenersatzforderungen, Verlust von Geschäftspartnern oder die Schädigung der Reputation. Deshalb ist Compliance seit jeher Bestandteil der Unternehmensführung von MAHLE.

Grundlagen unseres Compliance-Management-Systems

Regel- und gesetzeskonformes Verhalten und Handeln stellen wir auf Konzernebene mittels der MAHLE Compliance-Struktur sicher. Sie umfasst den MAHLE Business Code als grundlegende Verhaltensrichtlinie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit sowie unsere Compliance-Organisation, Maßnahmen zur Prävention und ein Schulungskonzept. Die Effektivität und Nachhaltigkeit unserer Compliance-Struktur sichern wir unter anderem durch die Dokumentation unserer Compliance-Aktivitäten und Compliance-Audits sowie regelmäßige webbasierte Compliance-Trainings und Präsenzs Schulungen.

Grundsätzlich sind alle organisatorischen Einheiten, Fachbereiche und Abteilungen für die in ihrem Arbeitsbereich geltenden Prozesse zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien gemäß der Prozessbeschreibung Legal Compliance verantwortlich. Eine Ausnahme bilden die Compliance-Risikobereiche Kartellrecht und Korruptionsprävention, die zentral von der konzernweiten MAHLE Compliance Organisation gesteuert werden (siehe Teilkapitel „Korruptionsprävention und Kartellrecht“).

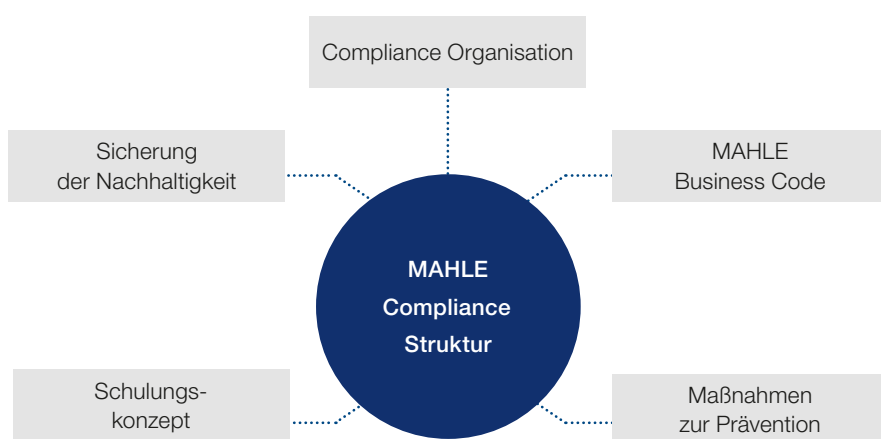
MAHLE Business Code

Wir verpflichten uns bei allen unseren Geschäftstätigkeiten zur Einhaltung ethischer Standards und gesetzlicher Bestimmungen. Grundlage dieses Leitbilds ist der von der Konzern-Geschäftsführung unterzeichnete MAHLE Business Code, der den rechtlichen und ethischen Rahmen für alle MAHLE Beschäftigten einschließlich der Geschäftsführungen und der Führungskräfte vorgibt. Für verbundene Unternehmen im Ausland beschreibt er Mindestanforderungen, die um lokale Anforderungen und Besonderheiten zu ergänzen sind. In Gemeinschaftsunternehmen (Joint Ventures) und Unternehmen, an denen MAHLE nicht die Mehrheit, sondern nur eine Beteiligung von mindestens 25 und maximal 50 Prozent hält, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Zielsetzung des MAHLE Business Codes sicherzustellen. Themen des MAHLE Business Codes sind unter anderem Regelungen zum Wettbewerbs- und Kartellrecht, zur Korruptionsprävention, Produktqualität und -sicherheit sowie zum Datenschutz und zur Datensicherheit.

Der MAHLE Business Code wird bei Bedarf überarbeitet, insbesondere im Falle gesetzlicher Änderungen. So wurde er im Februar 2018 angepasst, für den Januar 2020 steht eine weitere Aktualisierung an. Wir kommunizieren den MAHLE Business Code aktiv und veröffentlichen ihn für Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit in zwölf Sprachen im Intranet und Internet.¹ Neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird er zusammen mit den Einstellungsunterlagen ausgehändigt. Die Konzern-Geschäftsführung und Führungskräfte müssen sich zusätzlich schriftlich verpflichten, die Inhalte des MAHLE Business Codes einzuhalten und sicherzustellen, dass er in ihrem Verantwortungsbereich eingehalten wird.

¹ <https://www.mahle.com/de/about-mahle/compliance/>

Die MAHLE Compliance-Struktur



Die bestehende Compliance-Struktur wird durch die MAHLE Compliance Organisation laufend optimiert und risikoorientiert angepasst.

Compliance-Organisation

Die MAHLE Group Compliance Organization Guideline definiert und benennt die Verantwortlichkeiten der Compliance-Organisation innerhalb der MAHLE Compliance-Struktur und beschreibt deren Aufgaben und Berichtslinien im Fall von Compliance-Verstößen.

Die Compliance-Organisation besteht auf Konzernebene aus der Konzern-Geschäftsführung, einem Compliance-Steuerkreis (Compliance Steering Committee) sowie dem Corporate Compliance Office. Regional sind jeweils weitere Compliance-Steuerkreise (Regional Compliance Committees) sowie Regional Compliance Offices etabliert.

Im Compliance Steering Committee sind Mitglieder der Konzern-Geschäftsführung sowie Führungskräfte der Bereiche Personal, Recht und Revision vertreten. Es verantwortet die Inhalte und strategische Weiterentwicklung der Compliance-Struktur und berichtet direkt an die Konzern-Geschäftsführung.

Das Corporate Compliance Office setzt präventive Maßnahmen wie Schulungen und Kommunikationsaktivitäten zum Kartellrecht und zur Korruptionsprävention um. Zudem bearbeitet es Meldungen zu Verstößen, bewertet sie und leitet sie an die zuständigen Stellen weiter. Das Corporate Compliance Office ist an die Konzern-Rechtsabteilung (Corporate Legal) angegliedert und stimmt sich bei der Planung interner Compliance-Audits mit der Revisionsabteilung (Corporate Internal Audit) ab, die dann die Compliance-Audits durchführt. Unterstützt wird das Corporate Compliance Office von den Regional Compliance Offices, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort für Compliance-Anfragen und zur Meldung von Compliance-Verstößen zur Verfügung stehen. Die Regional Compliance Offices setzen erforderliche Compliance-Maßnahmen, wie zum Beispiel Schulungsaktivitäten, lokal um und sind wichtiges Bindeglied zum Corporate Compliance Office. Die Regional Compliance Offices führen den Vorsitz in den Regional Compliance Committees, die mit Vertretern compliance-relevanter Fachbereiche wie Vertrieb, Einkauf, Personal, Finanzen und Recht besetzt sind. Sie sind primär für die Analyse lokaler Compliance-Risiken, die Berichterstattung zu lokalen Compliance-Themen sowie das Anpassen der Regelwerke an die jeweiligen lokalen Besonderheiten verantwortlich.

Management von Compliance-Verstößen

Unser dezentraler Compliance-Ansatz bedeutet, dass grundsätzlich alle organisatorischen Einheiten, Fachbereiche und Abteilungen für die für sie einschlägigen Compliance-Risiken verantwortlich sind. So ist für Verstöße im Bereich Umwelt der Zentralbereich CO (Corporate Occupational Health, Safety & Environment) zuständig, bei Verstößen gegen soziale Belange ist es die Abteilung HR (Human Resources). Die Compliance-Risiken Kartellrecht und Korruptionsprävention werden zentral von der MAHLE Compliance Organisation gesteuert.

Können Vorfälle signifikante Auswirkungen auf den Gesamtkonzern haben, muss das Corporate Compliance Office eingebunden werden. Es beurteilt Compliance-Vorfälle entsprechend der Vorgaben der MAHLE Group Compliance Organization Guideline. Sind Verstöße schwerwiegend und signifikant, werden sie vom Corporate Compliance Office unverzüglich dem Compliance Steering Committee gemeldet. Es entscheidet, ob die Revisionsabteilung (Corporate Internal Audit) ermittelnd tätig werden soll.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen potenziellen Verstoß gegen Compliance-Vorschriften melden möchten, können sich an ihre jeweiligen Vorgesetzten wenden. Darüber hinaus stehen ihnen das Corporate Compliance Office oder das für sie zuständige Regional Compliance Office als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bei schwerwiegenden Verstößen oder einem gesteigerten Bedürfnis an Vertraulichkeit können Mitarbeiter zudem per E-Mail, Telefon oder auf dem Postweg die für ihre Region zuständige externe Ombudsperson kontaktieren oder das webbasierte Hinweisgebersystem „Integrity Plattform“ nutzen – auch anonym. Die regionalen Ombudspersonen prüfen die Meldung, kontaktieren je nach Verstoßmeldung das Corporate Compliance Office oder verweisen auf die internen Meldewege. Das webbasierte Hinweisgebersystem „Integrity Plattform“ wurde im Mai 2018 im Rahmen eines Pilotprojekts in der Region Südamerika (Brasilien/Argentinien) eingeführt und steht seit Ende 2018 allen Beschäftigten sowie seit April 2019 zudem auch Externen über einen Link auf der MAHLE Webseite zur Verfügung.

Die Konzern-Geschäftsführung und der Aufsichtsrat erhalten jährlich einen Compliance-Bericht, in dem über die aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten des MAHLE Compliance Systems informiert wird. Ebenfalls informiert das Corporate Internal Audit über die wesentlichen Ergebnisse der durchgeführten Prüfungen.

Das Compliance-Management-System wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.



NON COMPLIANCE



COMPLIANCE

Korruptionsprävention und Kartellrecht

Die Compliance-Risikobereiche Korruption und Kartellrecht werden zentral durch die konzernweite MAHLE Compliance Organisation gesteuert, da diese Risikobereiche keinen organisatorischen Einheiten zugeordnet sind.

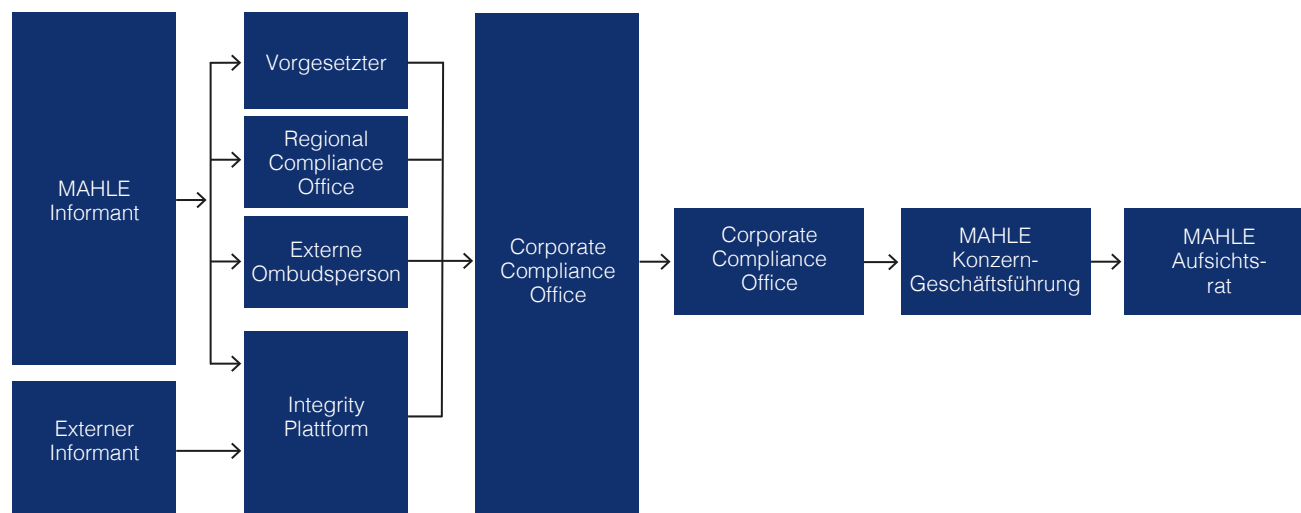
Der Korruptionsprävention kommt bei MAHLE eine hohe Bedeutung zu. Unser Leitfaden Korruptionsprävention soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung geben und Hilfestellung zu den wichtigsten Regelungen im Zusammenhang mit dem Thema Korruptionsprävention bieten. Er kann auf der Compliance-Seite im MAHLE Intranet abgerufen werden. Insbesondere wird darin definiert, wann es sich um eine unzulässige Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen handelt, wann Geschenke und Einladungen angenommen oder ausgesprochen werden dürfen und wie man sich korrekt gegenüber Trägern öffentlicher Ämter verhält. Diese Themen werden auch im Rahmen der Compliance-Schulungen ausführlich behandelt.

Zudem ist im Leitfaden der Umgang mit Spenden und Sponsorentätigkeiten geregelt. Damit sie nicht für unrechtmäßige Zwecke missbraucht werden können, müssen Spenden und Sponsorentätigkeiten transparent und nachvollziehbar sein. Ab einem Wert von 5.000 Euro müssen Spenden durch die Konzern-Geschäftsführung freigegeben werden. Spenden an Einzelpersonen und auf private Konten sind generell unzulässig.

Die oben genannten Vorgaben sind in unserer Approval and Signature Guideline (ASG) geregelt. Beschrieben wird hier unter anderem auch das Vier-Augen-Prinzip und welche Vorgänge von welcher Management-Ebene freigegeben sind. Sie ist damit ein weiterer Baustein zur Vermeidung von Korruption.

Wir weisen unsere Geschäftspartner auf unsere strikte Anti-Korruptionspolitik hin, etwa in der Verhaltensrichtlinie für Lieferanten (Supplier Code of Conduct), die seit 2011 von allen unseren Zulieferern eingehalten werden muss. Sie wurde im Januar 2019 grundlegend überarbeitet und inhaltlich erweitert. Die aktuelle Version steht unseren Geschäftspartnern auf der MAHLE Webseite² zum Download zur Verfügung.

Compliance-Meldeprozess



² <https://www.mahle.com/de/about-mahle/compliance/>

Kartellrecht

Ebenso wichtig ist uns die Beachtung der kartellrechtlichen Vorschriften, die den freien und fairen Wettbewerb weltweit schützen und sichern. Dies spiegelt der MAHLE Business Code wider, der besagt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wettbewerbs- und kartellrechtlichen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten haben. Schon im eigenen Interesse stehen wir für einen freien und fairen Wettbewerb ein und treten möglichen Verstößen aktiv entgegen. Unser Leitfaden Kartellrecht gibt detailliert vor, wie sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wettbewerbsrechtlich sensiblen Bereichen zu verhalten haben – beispielsweise gegenüber Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten, in Verbandssitzungen sowie im Rahmen von Joint-Venture-Aktivitäten. Diese Themen werden auch im Rahmen der Compliance-Schulungen ausführlich behandelt.

Schulungen zu Korruptionsprävention und Kartellrecht

Um Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und unternehmensinterne Richtlinien von vornherein zu vermeiden, führen wir seit 2012 regelmäßig webbasierte Compliance-Schulungen zu den Themen Kartellrecht und Korruptionsprävention durch. So sensibilisieren wir unsere Beschäftigten und unterstützen sie bei der Einhaltung von Compliance-Vorgaben. Die Schulungen sind für alle Mitglieder der Konzern-Geschäftsführung sowie für Führungskräfte und Mitarbeitende aus risikoexponierten Bereichen wie dem Vertrieb verpflichtend. Jedes Mitglied der Belegschaft hat außerdem die Möglichkeit, sie freiwillig auf der Compliance-Seite im MAHLE Intranet zu durchlaufen. In den Jahren 2018 und 2019 absolvierten insgesamt 3.831 MAHLE Beschäftigte die Compliance-Schulungen. Zudem bieten wir zur weiteren Sensibilisierung unserer Beschäftigten Präsenzs Schulungen an.

Anzahl der von 2018 bis 2019 zu Anti-Korruption und Wettbewerbsrecht geschulten Mitarbeiter

Region	Gesamt	Konzern-Geschäftsführung (GF) und 1. bis 3. Führungsebene	Sonstige Ebenen	Abdeckung Konzern-GF, Führungskräfte und relevante Mitarbeiter
Europa/Südafrika	2.143	411	1.732	100 %
Nordamerika	488	107	381	100 %
Südamerika	303	36	267	100 %
Asien/Pazifik	897	89	808	100 %
Gesamt	3.831	643	3.188	100 %

Darüber hinaus sind unsere compliance-relevanten internen Richtlinien im MAHLE Intranet sowie in MAHLE connect detailliert aufbereitet. Wir weisen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in den Begrüßungsunterlagen darauf hin. Somit stellen wir sicher, dass die gesamte Belegschaft die Richtlinien kennt und weiß, wo sie im Bedarfsfall nachzulesen sind.

Datenschutz

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung kommt dem Schutz personenbezogener bzw. unternehmensinterner Daten mit Personenbezug immer höhere Priorität zu. Als ein führender Zulieferer der Automobilindustrie verarbeiten wir Daten von internen und externen Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern aus aller Welt. Sie können darauf vertrauen, dass deren Daten sicher gehandhabt und nur von Personen bearbeitet werden, die eine nach dem „Need-to-know-Prinzip“ vergebene Zugriffsberechtigung besitzen.

MAHLE verpflichtet sich, Gesetzesvorgaben zur Wahrung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung strikt einzuhalten. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten beachten wir die europäischen Vorschriften zum Datenschutz und sich daraus ergebende nationale Regelungen. Als weltweit agierendes Unternehmen mit Sitz in Deutschland gelten für uns vor allem die europäische Datenschutzgrundverordnung sowie das Bundesdatenschutzgesetz. Gleichmaßen finden das Telekommunikationsgesetz und das Telemediengesetz Anwendung. Darüber hinaus sorgen wir für die Einhaltung außereuropäischer Datenschutzgesetze und -verordnungen.

Neuorganisation der MAHLE Datenschutzorganisation

Seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Jahr 2018 steht das Thema Datenschutz noch stärker im Fokus. Im Juli 2019 haben wir den Bereich organisatorisch neu aufgestellt; er wird seitdem gemeinsam von unserem externen Konzerndatenschutzbeauftragten und einer internen Abteilungsleitung geführt. Unterstützt werden die Abteilungsleitung und der Konzerndatenschutzbeauftragte durch ein Team bestehend aus erfahrenen Datenschützern. Diese Zweiteilung ist erforderlich, um eine Trennung zwischen der unabhängig agierenden Funktion Datenschutz-Audit und dem Datenschutz-Management sicherzustellen.

Unsere Datenschutzorganisation umfasst allein in Deutschland rund 75 Datenschutzkoordinatoren (DSK), die als erste Anlaufpunkte vor Ort fungieren. Die speziell ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der Umsetzung der zentral definierten Vorgaben beauftragt. Sie bilden somit das wichtige Bindeglied zwischen den Mitarbeitern und dem zentralen Datenschutzteam.

Unsere IT-Systeme schützen wir durch neueste Sicherheitstechnologien vor unberechtigten externen oder internen Datenzugriffen oder -missbrauch. Wir haben 2019 begonnen, ein integriertes Datenschutz Management System (DSMS) zu entwickeln.

Etwaige Verstöße gegen die geltenden Datenschutzrichtlinien müssen der Datenschutzabteilung „Corporate Data Privacy“ gemeldet werden, die den Sachverhalt sorgfältig ermittelt und überprüft. Corporate Data Privacy wird hierbei vom Konzerndatenschutzbeauftragten beraten. Sollte sich der Verdacht eines Verstoßes gegen den Datenschutz oder einer Datenschutzverletzung erhärten, leitet der Konzerndatenschutzbeauftragte den Vorfall unverzüglich an die Unternehmensleitung weiter. Im Berichtszeitraum wurden in Bezug auf Kundendaten keine Verstöße gegen Datenschutzregeln gemeldet, die zum Verlust von personenbezogenen Daten führten oder deren Vertraulichkeit verletzten.

Arbeiten bei MAHLE

Das wichtigste Kapital eines Unternehmens sind seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Schon unsere Unternehmensgründer Hermann und Dr. Ernst Mahle vertraten diesen Standpunkt. Nur als attraktiver Arbeitgeber können wir Menschen für die Arbeit in unserem Unternehmen begeistern. Gleichzeitig legen wir besonderen Wert auf die stetige Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ebenso essenziell für den zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens ist die Zufriedenheit unserer Beschäftigten und dass sie sich als Teil der MAHLE Familie fühlen. Um dies zu gewährleisten, haben gelebte Vielfalt und Chancengleichheit einen hohen Stellenwert. Diskriminierung stellen wir uns aktiv entgegen.

Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

Nach dem Leitsatz unserer Unternehmensgründer Hermann und Dr. Ernst Mahle ist es unsere Kernverantwortung, die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Grundvoraussetzungen dafür sind Arbeitsplätze, die sie vor Unfällen und Verletzungen schützen. Der Umgang mit Maschinen und manchen Materialien birgt jedoch ein gewisses Gefahrenpotenzial. Wir sprechen dieses Thema konzernweit aktiv an und sensibilisieren unsere Beschäftigten, um arbeitsplatzbezogene Risiken so gering wie möglich zu halten.

Grundlagen der Arbeitssicherheit bei MAHLE

Den Rahmen für unser Handeln bildet unsere Leitlinie für den Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (im Weiteren auch HSE für Health, Safety and Environment). Sie gibt für den ganzen Konzern einheitliche Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards vor. Als einfache Orientierung für alle Mitarbeiter haben wir bereits 2017 drei Grundregeln zur Arbeitssicherheit definiert:

1. Safety first

Sicherheit geht vor. Risiken werden nicht in Kauf genommen.

2. I care – we care

Jeder trägt Verantwortung – für sich und für andere.

3. Walk the talk

Wir reden nicht nur über Sicherheit, sondern wir handeln auch entsprechend.

Im MAHLE Business Code¹ verpflichtet sich das Unternehmen, stets gemäß der geltenden gesundheits-, arbeits- und umweltschutzrelevanten Vorgaben zu handeln. Regelmäßige Trainings, Einweisungen und Schulungen sollen Unfällen vorbeugen und Risiken minimieren.

Der Zentralbereich HSE (Health, Safety, Environment) koordiniert und überwacht weltweit die Aktivitäten im Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz. Die Umsetzung an den Standorten übernehmen HSE-Vertreter vor Ort in Absprache mit den regionalen HSE-Verantwortlichen. Die operative Verantwortung tragen die jeweiligen Standortleiter. An allen Standorten etablieren wir zudem Sicherheitskomitees, denen neben Mitgliedern des Führungskreises gegebenenfalls auch Arbeitnehmervertreter und der HSE-Vertreter am Standort angehören. Aufgabe der Komitees ist es, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsthemen zu steuern und zu überwachen sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung festzulegen.

2019 war das Arbeitssicherheitsmanagement von 52 Standorten nach OHSAS 18001 bzw. ISO 45001 zertifiziert. Wir arbeiten an der Umsetzung unseres zentralen Maßnahmenplans zur stufenweisen Implementierung der Standards an allen Produktionsstandorten. Bis zum Ende 2023 werden alle MAHLE Standorte gemäß ISO 45001 oder OHSAS 18001 zertifiziert sein.

¹ www.mahle.com/media/global/about-mahle/compliance/2020/200728_b-code_de_04.pdf

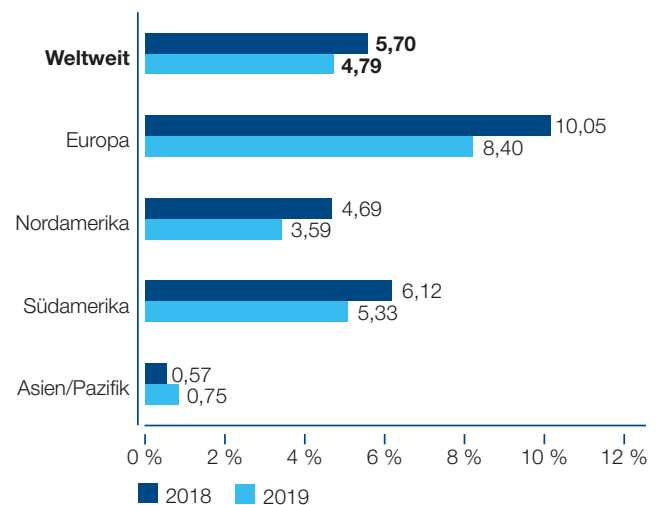
Unser Ziel: Senkung der Unfallrate

Zur kontinuierlichen Reduzierung des Unfallgeschehens arbeitet MAHLE mit individuellen Zielvereinbarungen für alle Werke. Langfristziel waren weniger als fünf Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden. Erfasst werden Unfälle, die mindestens einen Tag Folgezeit nach sich ziehen. Dies haben wir bereits erreicht: Die Unfallrate sank von weltweit 5,7 im Jahr 2018 auf 4,8 im Jahr 2019 und damit um rund 16 Prozent. Das ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, wobei es uns gelungen ist, in allen Regionen die Unfallzahl zu reduzieren. Wir wollen die Unfallrate konzernweit auch in Zukunft weiter senken. Im Jahr 2020 soll eine Unfallrate kleiner 4 erreicht werden. An diesem Ziel orientieren sich alle individuellen Standortziele im MAHLE Konzern

Wir fördern vorbildliche Arbeitssicherheit in den Werken. Aus diesem Grund belohnen wir Werke mit erfolgreichen Sicherheitsmaßnahmen jährlich mit dem „MAHLE Safety Excellence Award“. Im Jahr 2018 ging der Preis an unser Filterwerk in Mogi Guaçu/Brasilien. Unter der Devise „Safety first“ waren dort Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte aktiv in unsere globale Sicherheitsinitiative eingebunden; sicheres Verhalten wurde ausdrücklich honoriert. Dies führte zusammen mit anderen Projekten dazu, dass es 2018 zum Beispiel in Mogi Guaçu keinen einzigen Arbeitsunfall mit Ausfalltagen gab. Preisträger im Jahr 2019 war unser Werk in Pune/Indien, das mehrere Jahre lang unfallfrei operiert und die Umsetzung verschiedenster Arbeitssicherheitsinitiativen, aber auch unserer Leitlinie „I care – we care“ vorangetrieben hat.



Entwicklung der Unfallraten global und pro Region



Unfälle mit mind. 1 Tag Fehlzeit pro 1 Mio. Arbeitsstunden

Konzernweite Initiative zur Arbeitssicherheit

Im Rahmen unserer konzernweiten Initiative zur Arbeitssicherheit haben wir in den Jahren 2018/19 ein weltweites und verpflichtendes Trainingsprogramm für Führungskräfte mit dem Titel „Managing Safely“ initiiert. Darin betonen wir, dass Sicherheit bei MAHLE absolute Priorität hat und den Führungskräften eine besondere Verantwortung für Sicherheit am Arbeitsplatz zukommt.

Regelmäßige Begehungen und Analysen für lückenlose Sicherheit

Die Kernbotschaft „I care – we care“ setzen wir beispielsweise um, indem wir regelmäßig Sicherheitsbegehungen an unseren Standorten durchführen, sogenannte Safety Observation Tours (SOT). Eine konzernweite Arbeitsanweisung hält alle Führungskräfte bis hin zu den Werkleitern an den Produktionsstandorten dazu an. In die Begehungen und Schulungen werden in der Regel auch Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter aus der Produktion einbezogen. Im Vordergrund stehen die Kommunikation unserer drei Grundregeln zur Arbeitssicherheit (Safety first, I care – we care, Walk the talk) sowie das gemeinsame Erkennen, Beheben und Vorbeugen von Missständen.

Die Einhaltung geltender Auflagen zur Arbeitssicherheit überwachen wir durch HSE-Audits, für die wir partiell auch externe Experten beauftragen.

Schulungen stärken die Sicherheitskultur

Zudem schulen wir im Rahmen der Sicherheitsinitiative fortlaufend unsere gesamte Belegschaft und bauen die Sicherheitskultur kontinuierlich aus. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Gefahrenpotenziale zu melden oder – soweit möglich – selbst abzustellen. So wollen wir Arbeitsunfälle vermeiden, den unternehmensinternen Dialog fördern und unsere Mitarbeiter stärker einbinden.

Umgang mit Vorfällen

Es gibt klare Richtlinien für den korrekten Umgang mit arbeitsbedingten Gefährdungen. Bei Unfällen werden die Ursachen gemeinsam vom Werk und den regionalen HSE-Organisationen analysiert und daraus Maßnahmen abgeleitet. Der Zentralbereich HSE unterstützt anschließend die Kommunikation der Ergebnisse an alle Werke, um standortübergreifend einen kontinuierlichen Lernprozess zu

erreichen. So wollen wir ähnlichen Vorfällen an anderen Standorten ebenfalls vorbeugen. Dabei erfassen wir nicht nur Ereignisse, die unsere Beschäftigten gefährden könnten, sondern auch solche, die eine potenzielle Gefahr für unsere externen Dienstleister darstellen.

Für die Meldekette haben wir klare Abläufe vorgegeben. Gefährdungssituationen, die ernsthafte Verletzungen unserer Mitarbeiter zur Folge hatten oder haben könnten, müssen über die Werkleitung an die Geschäftsbereichsleitung, die zuständigen Zentralabteilungen und die Mitglieder der Konzern-Geschäftsführung sowie die Konzernkommunikation gemeldet werden. Sollten unsere Geschäftspartner von den Folgen eines Vorfalls direkt oder indirekt betroffen sein, informieren wir sie baldmöglichst.



Von 2018 auf 2019 reduzierte sich unsere Unfallrate weltweit um rund 16 Prozent.

Häufigkeit der Sicherheitsbegehungen an unseren Standorten

Produzierende Standorte	Werkleiter	Abteilungsleiter	Sicherheitsbeauftragte	Meister
	1 x im Monat	2 x im Monat	2 x im Monat	wöchentlich
Technische Standorte/ Lager	Mindestens 1 x pro Monat			
Büros etc.	Mindestens 1 x alle 2 Monate			

Gesundheitsvorsorge und Beratung

Neben der Arbeitssicherheit liegt uns das allgemeine Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Gemeinsam entwickeln wir bedarfsgerechte Maßnahmen, um das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit unserer Belegschaft zu stärken.

Insbesondere der Sensibilisierung, Prävention und Förderung eigenverantwortlichen Handelns messen wir große Bedeutung bei. In zahlreichen Ländern werben Gesundheitstage an den MAHLE Standorten für gesundheitsfördernde Ernährungs- und Lebenskonzepte. Betriebsärztliche Dienste stellen die Verfügbarkeit medizinischer Hilfe und Beratung vor Ort sicher. Das Angebot reicht von kostenlosen Impfungen und anderen medizinischen Serviceleistungen über Gesundheitskurse, Betriebssportgruppen und Fitnessprogramme bis zu Sozialberatungen und einer betriebseigenen Krankenkasse.

Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung überprüfen wir in einem mit den deutschen Arbeitnehmervertretern vereinbarten Verfahren zudem, ob Arbeitsplätze potenzielle Gesundheitsrisiken bergen. Dies schließt auch psychische Gefährdungen ein. Helfen möchten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch bei Problemen, die oftmals tabuisiert werden – Beispiele sind Sucht und psychische Störungen. Wir wollen für diese Themen sensibilisieren und vor allem unsere Führungskräfte über den richtigen Umgang mit Betroffenen informieren. In Deutschland kommt diese Aufgabe unseren betrieblichen Suchtberatern zu.

Beschäftigte, die nach einer längeren Erkrankung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkommen, werden mit Wiedereingliederungsprogrammen unterstützt, um die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu erleichtern.



„In erster Linie kommt der Mensch!“
Dieser Leitsatz unserer Unternehmensgründer Hermann und Dr. Ernst Mahle gilt bis heute und spiegelt sich in unserer Unternehmensphilosophie wider.



Get ready for team MAHLE.

Go further, faster and be
#StrongerTogether!

Neue HR-Kampagne #StrongerTogether

MAHLE als attraktiver Arbeitgeber

Megatrends wie die Digitalisierung, die Globalisierung und der Technologiewandel prägen die Arbeitswelt und stellen uns vor neue Herausforderungen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei unsere wichtigste Ressource und gleichzeitig ein Garant für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen, ihrem Know-how und ihrem Engagement leisten sie täglich einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Es ist uns wichtig, dass unsere Beschäftigten motiviert sind, eine vorurteilsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung vorfinden und ihre Aufgaben effektiv und effizient erfüllen können. Um sie hierbei bestmöglich zu unterstützen, richten wir unsere HR-Konzepte und -Prozesse weiter global aus und arbeiten fortlaufend an der Optimierung und Neugestaltung unserer HR-Aktivitäten.

Für MAHLE begeistern – mit einer starken Arbeitgebermarke

Mit unserer dualen Unternehmensstrategie positionieren wir uns als Arbeitgeber zielgerichtet auf dem Arbeitsmarkt und wollen passende Talente für uns begeistern. Im Fokus unserer Aktivitäten stehen neben Fach- und Führungskräften der Fahrzeugtechnik, Energietechnik und Informatik insbesondere die Zielgruppen aus den Bereichen Mechatronik und Elektrotechnik. Als eines der Highlights zur Ansprache dieser Zielgruppe wurde 2018 zum ersten Mal die „E-Mobility Night“ in Stuttgart/Deutschland ausgerichtet und 2019 erneut erfolgreich durchgeführt.

Durch unsere neue weltweite HR-Marketingkampagne haben wir MAHLE ein neues Gesicht als Arbeitgeber verliehen. Dabei zeigen wir, was uns einzigartig macht: unsere Vielfalt, unser Teamgeist und die Motivation, gemeinsam die Mobilität der Zukunft zu gestalten. Gleichzeitig wurde unsere globale Karriere-Website mit neuen Inhalten und einem nutzerfreundlicheren Design umgestaltet.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu ermöglichen und mit verschiedenen Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern, ist uns als moderner und attraktiver Arbeitgeber wichtig.

Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitmodelle, Teilzeit, mobiles Arbeiten und andere arbeitnehmerfreundliche Rahmenbedingungen sind daher in vielen Ländern schon lange Teil unserer Personalpolitik. Sie erlauben den Beschäftigten bedarfsgerecht auf familiäre und private Bedürfnisse zu reagieren. So fördert MAHLE beispielsweise durch Teilzeitmodelle den Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit.

Im Rahmen der Initiative „MAHLEforME“ haben wir außerdem lokale Zusatzangebote geschaffen. Zu diesen zählt Unterstützung bei den Themen Kinderbetreuung, Pflege, haushaltsnahe Dienstleistungen und Textilreinigung.

Für die arbeitnehmerorientierten Rahmenbedingungen tragen die Stuttgarter MAHLE Standorte seit 2017 das renommierte Qualitätssiegel „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und dürfen sich offiziell als familienfreundlicher Arbeitgeber bezeichnen. Auch in Slowenien wurden unsere Standorte in Šempeter, Ljubljana und Maribor mit dem familienfreundlichen Firmenzertifikat „Družini prijazno podjetje“ ausgezeichnet.



„E-Mobility Night“ in Stuttgart

Faire Entlohnung und freiwillige Zusatzleistungen

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen erfüllen wir die an den jeweiligen Standorten geltenden gesetzlichen und, so vorhanden, tarifvertraglichen Regelungen. Bei der Vergütung unserer Mitarbeitenden achten wir auf eine marktgerechte und faire Ausgestaltung.

Neben den gesetzlichen und tarifvertraglich vorgesehenen Leistungen bieten wir an vielen Standorten attraktive Zusatzleistungen an. So können die Beschäftigten in Deutschland beispielsweise von einer attraktiven unternehmensfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge profitieren – auch die Auszubildenden.

Interessenvertretung der Belegschaft

Uns ist an einem engen Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Interessenvertretern gelegen. Wir informieren sie deshalb regelmäßig über neue Entwicklungen und beachten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben das Recht der Belegschaft auf die Bildung von Arbeitnehmervertretungen. In den meisten Ländern und Standorten gibt es lokale Arbeitnehmervertretungen, mit denen wir eng zusammenarbeiten. In Deutschland vertritt neben den Standortbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat die übergeordneten Interessen der Belegschaft. Die Arbeitnehmervertreter unserer europäischen Standorte entsenden zudem Mitglieder in einen europäischen Betriebsrat.

Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Als international tätiger Konzern beschäftigen wir Menschen in allen und aus allen Kontinenten. Vielfalt und Chancengleichheit sind als Teil unseres Selbstverständnisses in unseren Unternehmenswerten¹ verankert. Wir sind überzeugt, dass die gesamte Belegschaft Wertschätzung erfahren soll – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Für One MAHLE – mit Diversity & Inclusion

Wir fördern die Vielfalt und Einbeziehung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Teamgeist bestärkt und frei von Vorurteilen ist. Um proaktiv unbewusste Denk- und Handlungsmuster zu durchbrechen und Vorurteile abzubauen, haben wir zur Unterstützung unserer Mitarbeitenden ein „Unconscious Bias Trainings“ entwickelt und durchgeführt. Die Trainings sind seit 2017 fester Bestandteil unseres globalen Weiterbildungskatalogs und für alle Mitarbeitenden verfügbar.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt² im Jahr 2016 hat sich MAHLE außerdem offiziell konzernweit verpflichtet, Vielfalt zu fördern und entsprechende Initiativen umzusetzen. Auch MAHLE Rumänien hat im Jahr 2018 als eine der ersten Organisationen des Landes die rumänische Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit öffentlich zur Förderung von Diversity und Inklusion bekannt.

Förderung weiblicher Führungskräfte

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben wollen wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen bei MAHLE weiter erhöhen. Dies tun wir durch gezielte Nachfolgeplanung, die Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte und den Ausbau von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hinzu kommen zahlreiche Projekte und Initiativen wie die gezielte Förderung von Potenzialträgerinnen und Netzwerkveranstaltungen. So fanden im Jahr 2018 erstmals lokale „Female Leadership Konferenzen“ in Argentinien, Brasilien, Deutschland, Japan und Slowenien statt. Auch der Internationale Frauentag ist für uns weltweit Anlass für Aktionen zum Thema Gleichberechtigung von Frauen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben. Im Jahr 2018 beteiligten sich über zehn Länder mit zahlreichen Aktionen rund um das Thema „Frauen bei MAHLE“.

Wir haben außerdem Zielgrößen sowie -fristen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen festgesetzt. Im Hinblick auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat der MAHLE GmbH hat der Aufsichtsrat im Jahr 2017 folgende Zielgrößen beschlossen: „Für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 wird die Zielgröße des Anteils der Frauen im Aufsichtsrat für die Arbeitnehmervertreter auf 20 % festgelegt. Die Zielgröße für die Anteilseignervertreter wird ebenfalls auf 20 % festgelegt.“ Im Hinblick auf den Frauenanteil in der Geschäftsführung der MAHLE GmbH hat der Aufsichtsrat in 2017 Folgendes beschlossen: „Für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2022 wird eine Zielgröße für den Anteil von Frauen in der Geschäftsführung entsprechend dem gegenwärtigen Frauenanteil festgelegt. Für die beiden ersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung hat die Geschäftsführung der MAHLE GmbH in 2017 für die deutschen MAHLE Gesellschaften als Zielgrößen bis zum 30. Juni 2022 fünf Prozent für die erste Führungsebene bzw. zehn Prozent für die zweite Führungsebene festgelegt.“

¹www.jobs.mahle.com/germany/de/about-us/our-values/

²www.charta-der-vielfalt.de/

Bei der Festlegung der vorgenannten Zielgrößen wollten sowohl der Aufsichtsrat als auch die Geschäftsführung der Intention des Gesetzgebers, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, so weit wie möglich gerecht werden. Hierbei haben Aufsichtsrat und Geschäftsführung den derzeitigen Frauenanteil und die bis zum 30. Juni 2022 realistischere zu erzielende Veränderung berücksichtigt.

Beseitigung von Lohnunterschieden

Im Sinne eines guten Betriebsklimas und fairer Arbeitsverhältnisse ist uns sehr daran gelegen, flächendeckend geschlechtsspezifische Lohnunterschiede abzubauen oder von vornherein zu vermeiden. Als ein in vielen Regionen tarifgebundenes Unternehmen garantieren wir eine geschlechtsunabhängige Entlohnung auf Basis tarifvertraglicher Regelungen. Auf Führungskräfteebene erfolgt konzernweit eine geschlechtsunabhängige Bewertung und Entlohnung anhand fachlicher Kriterien. In etlichen Ländern sind wir gesetzlich verpflichtet, Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen, den „Gender Pay Gaps“, entgegenzuwirken. In Deutschland erstellen wir beispielsweise nach dem Entgelttransparenzgesetz einen entsprechenden Lagebericht.

Wahrung der Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Beachtung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Der MAHLE Business Code verpflichtet das Unternehmen und seine Mitarbeiter dazu, alle im jeweiligen Arbeitsumfeld geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Dies schließt insbesondere Vorschriften zur Verhinderung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit



Female Leadership Forum in Brasilien 2018

ein. Verstöße werden durch arbeitsrechtliche Maßnahmen gehandelt. Richtlinien stellen sicher, dass Risiken sowohl während des Einstellungsprozesses als auch über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses identifiziert werden. Insbesondere werden das Alter sowie das Vorliegen wichtiger Dokumente wie etwa einer Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis vor Beschäftigungsbeginn überprüft.

MAHLE verfügt außerdem über eine starke Arbeitnehmervertretungsstruktur. Arbeitnehmervertreter, mit denen MAHLE einen konstruktiven Umgang pflegt, beteiligen sich ebenfalls daran, die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen. Mitarbeitende, die Verstöße gegen Menschenrechte beobachten, haben die Möglichkeit, diese Verstöße ohne das Risiko persönlicher Nachteile über die internen Meldekanäle bei MAHLE zu melden, also an ihren Vorgesetzten, das Corporate oder Regional Compliance Office, den externen Ombudsmann oder über das webbasierte Hinweisgebersystem „Integrity Plattform“.

Mitarbeitergewinnung und -weiterentwicklung

Für MAHLE gewinnen – mit einem globalen HR-Marketing und Recruiting-Konzept

2018 haben wir unsere Personalmarketing- und Sourcing-Instrumente unternehmensweit an die duale Konzernstrategie angepasst und unser globales Recruiting-Konzept neu ausgerichtet und harmonisiert. So gelingt es uns, die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und für MAHLE zu gewinnen. Nach der Finalisierung des neuen Recruitingkonzepts wurden in Stuttgart/Deutschland, Farmington Hills/USA, Tokio/Japan, Rugby/Großbritannien und Mogi Guaçu/Brasilien nationale Recruiting-Center etabliert. Weitere Recruiting-Center haben im Verlauf des Jahres 2019 in den Ländern China, Rumänien, Polen und Tschechien ebenfalls ihre Arbeit aufgenommen.

Die frühe, gezielte Ansprache und Bindung von Studierenden und Absolventen ist wichtiger Bestandteil unserer Recruitingstrategie. Weltweit haben wir inzwischen in 18 Ländern 74 ausgewählte Zielhochschulen, mit denen wir im Rahmen von Gastvorträgen, Sponsoring-Aktivitäten und Events den Austausch mit Professoren und Studierenden fördern. So wurde beispielsweise ein „eTechathon“ am Standort Valencia in Spanien veranstaltet. Bei diesem Wettbewerb für angehende Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure konnten Talente unseres Kooperationspartners, der Polytechnischen Universität València, ihr Können unter Beweis stellen. Dieses Event war für uns eine gute Möglichkeit, einen Eindruck von den fachlichen Qualifikationen, dem Wissensstand und der Lösungsorientierung der Teilnehmenden zu bekommen.

Für MAHLE entwickeln – mit einem umfangreichen Weiterentwicklungsangebot

Bedarfsorientierte Weiterentwicklung und der Aufbau von Qualifikationen durch ein zielgerichtetes Weiterbildungsangebot sind zentraler Bestandteil unserer HR-Aktivitäten. Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden fit für die zukünftigen Herausforderungen zu machen und ihnen eine langfristige Perspektive bei MAHLE zu bieten. Daher investieren wir in ausgewählte Maßnahmen und Instrumente zur Weiterentwicklung sowie in die Berufsausbildung und berufsbegleitende Studiengänge. Unser breitgefächertes Trainingsangebot umfasst über 300 Themenbereiche, die im Hinblick auf aktuelle Bedarfe der Fachbereiche laufend überprüft werden.

Um die verstärkt für die Transformation erforderlichen Kompetenzen innerhalb von MAHLE aufzubauen, wurde die Qualifizierungsinitiative „Transformation Roadmap“ gestartet. Mit diesem Trainings- und Qualifizierungsprogramm wollen wir unsere Mitarbeitenden weiterentwickeln, um sie perspektivisch in unseren Zukunftsfeldern, wie zum Beispiel der Elektromobilität, einsetzen zu können.

Ergänzend zu dieser Initiative gehen wir mit der Veranstaltungsreihe „Learning Meetup @MAHLE“ neue Wege in der Wissensvermittlung für unsere Beschäftigten. Das informelle und bereichsübergreifende Format leistet einen weiteren Beitrag zur Transformation. Bei einem Impulsvortrag informieren Experten über aktuelle Zukunftsthemen und laden zu einer anschließenden Diskussionsrunde ein. Nach erfolgreicher Durchführung von zwei Events in Stuttgart mit jeweils über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll dieses Format auch in weiteren Ländern angeboten werden.

Potenziale entwickeln

Unsere Potenzialträger begleiten wir im Verlauf ihrer Entwicklung intensiv und bereiten sie umfassend auf anspruchsvolle Aufgaben vor. Hierfür ist es wichtig, Talente frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Mit der Neuausrichtung unserer Entwicklungsprogramme im Rahmen der strategischen Konzerninitiative „HR



Learning Meetup @MAHLE zum Thema Blockchain-Technologie

Mitarbeiterschulungen in Deutschland

	2018	2019
Geschulte Mitarbeitende	8.486	7.183
Personalstand am 31. Dezember	11.972	11.649
Anteil teilnehmender Mitarbeitender	71 %	62 %
Schulungsstunden gesamt	121.369	107.353
Durchschnittliche Dauer der Teilnahme in Stunden	10,14	9,22

Boost!“ haben wir im Jahr 2018 den ersten „Global Talent Circle“, ein weltweites Programm zur Weiterentwicklung von Top-Executives mit Modulen in Brasilien, China und Deutschland eingeführt. Darüber hinaus fanden regionsspezifische „Regional Talent Circles“ sowie nationale „Leadership Development Programs“ zur weiteren Förderung unserer Führungskräfte statt. Diese Maßnahmen tragen zu einer Weiterentwicklung der fachlichen sowie persönlichen Kompetenzen bei, stärken den Ausbau länder- und funktionsübergreifende Netzwerke und sind ein wichtiger Baustein für eine systematische Nachfolgeplanung.

Führungsqualität verbessern

In Zeiten des Wandels ist in einem global aufgestellten Unternehmen – neben einer klaren Vision und hohen Motivation der Beschäftigten – eine moderne Führungskultur unerlässlich. Zur Umsetzung eines einheitlichen Führungsleitbilds wurden 2019 im Rahmen eines „Organizational-Health-Index“-Projekts gemeinsam mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten weltweit neue Führungsprinzipien definiert. Diese sollen Orientierung für eine klar ausgerichtete Führung geben. In einem nächsten Schritt werden die Prinzipien global implementiert und unsere Führungskräfte zur Anwendung befähigt.

Umweltmanagement

Wie bei vielen Unternehmen in der Automobilbranche erfordert die Produktion bei MAHLE einen hohen Energie- und Materialeinsatz. Zudem entstehen bei der Fertigung verschiedene Arten von Abfällen sowie Emissionen in Luft und Wasser. Es ist uns ein zentrales Anliegen, Wasserressourcen zu schützen, Emissionen und den Energieverbrauch zu senken und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren – auch über die gesetzlichen Auflagen hinaus. Dass auch bei unseren Stakeholdern Umweltthemen im Fokus liegen, zeigt sich unter anderem in zahlreichen, teils detaillierten Anfragen und Kundenanforderungen, die uns zu diesem Thema erreichen.

Grundlagen des Umweltmanagements bei MAHLE

Eine konzernweit gültige Leitlinie für den Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (HSE) gibt die Grundregeln für unseren Umgang mit Umweltthemen vor. Sie verlangt einerseits die Berücksichtigung von Umweltkriterien bei der Entwicklung neuer Produkte und Prozesse. Andererseits fordert sie für bestehende Prozesse, die Umweltbelastung durch konkrete Zielsetzungen, Verbesserungsprogramme und eine Maßnahmenplanung zu reduzieren. Ziele sind unter anderem die kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz und – damit verbunden – Energieeinsparungen sowie die Vermeidung von Abfall in der Produktion.

Das Umweltmanagement wird durch den Zentralbereich HSE koordiniert, mit Unterstützung der Regionalabteilungen.

Programme zur Verbesserung der Umweltauswirkungen werden bei MAHLE gemeinsam mit den Geschäftsbereichen und Regionen aufgesetzt und gesteuert.

Zudem gibt es an jedem Standort ein HSE-Team oder zumindest einen HSE-Beauftragten. Aufgabe der lokalen Vertreter ist unter anderem die monatliche Erfassung umweltrelevanter Kennzahlen sowie die Unterstützung bei der Umsetzung der HSE-Ziele. Auf Basis der Berichterstattung werden Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) konzernweit aggregiert und mit der Geschäftsführung im Rahmen eines jährlich stattfindenden Management Reviews diskutiert. Darauf aufbauend werden im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Maßnahmen abgeleitet.

Unser Umweltmanagement orientiert sich an international etablierten Standards. Wir arbeiten daran, an allen unseren Standorten Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 und/oder EMAS einzuführen. 2019 waren über 80 Prozent unserer rund 160 Standorte nach mindestens einem dieser Standards zertifiziert. Unsere Arbeitsschutz- und Umweltmanagementsysteme lassen wir durch externe Experten bestätigen.

Die Einhaltung gesetzlicher Umweltauflagen wird durch HSE-Audits überwacht, die wir teilweise durch externe Partner durchführen lassen.



2019 waren über 80 Prozent unserer rund 160 Standorte nach den Umweltmanagementsystemen ISO 14001 und/oder EMAS zertifiziert.

Energie und Klimaschutz

Als produzierendes Unternehmen sind der Energieverbrauch unserer Standorte und die damit verbundenen Treibhausgas-Emissionen zentrale Aspekte unserer Umweltauswirkungen. Besonders energieintensive Prozesse sind unter anderem das Schmelzen und Gießen im Geschäftsbereich Motorsysteme und -komponenten sowie Verfahren bei der Kunststoffverarbeitung, beispielsweise Spritzguss oder Verformen im Geschäftsbereich Thermomanagement.

Energiemanagement bei MAHLE

An unseren Standorten setzen wir vor allem Strom, Erd- und Flüssiggas sowie Heizöl, Diesel und Benzin als Energieträger ein. Die Standorte erfassen ihre Verbräuche monatlich in einer zentralen Datenbank. Größere Abweichungen im monatlichen Verlauf lassen sich so erkennen und überprüfen. Dadurch können die Standorte, falls erforderlich, rechtzeitig Maßnahmen ergreifen. Die Verbrauchsdaten werden zudem bei regelmäßig stattfindenden Management-Reviews ausgewertet und der entsprechende Handlungsbedarf identifiziert. Auf Standortebene werden jährlich Verbrauchsziele definiert.

Stand Ende 2019 sind elf Standorte nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. Der Norm entsprechend wird das System vor Ort durch einen Energiemanager betreut. Alle energieaufwendigen Prozesse werden mit seiner Unterstützung kontinuierlich überprüft, damit ihre Effizienz weitestgehend optimiert werden kann. Als einen unserer Handlungsschwerpunkte wollen wir die Energiemanagementsysteme an unseren Standorten in Zukunft weiter ausbauen.

Auch bei unseren Lieferanten von Produktionsmaterialien gibt es zahlreiche rohstoff- und energieintensive Prozesse, etwa die Metall-, Kunststoff- oder Gummierstellung. Wir bevorzugen daher Lieferanten, die ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001

vorweisen können. Weitere Informationen zu unserem Supply Chain Management enthält das Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.

Energiesparkonzepte weltweit

Welche Energieeinsparungen durch systematische Reduktionsansätze möglich sind, zeigt vorbildhaft unser Werk in McConnellsville/USA. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen hat sich der Stromverbrauch dort in fünf Jahren um rund 13,5 Prozent reduziert, was einer Vermeidung von circa 3.300 Tonnen CO₂ entspricht. Unter anderem wurde eine Abschaltautomatik für die Radiallüfter an der Kühlstrecke der Bandglühanlage installiert. Außerdem hat das Werk eine Fernüberwachung und -steuerung von Produktionsmaschinen eingerichtet, die



Ausgezeichnet: Die Kolleginnen und Kollegen am Standort McConnellsville/USA konnten mit ihrem vorbildhaften Energiesparkonzept den Stromverbrauch um 13,5 Prozent senken und wurden dafür mit einem Preis geehrt.

einen energiesparenden Betrieb mehrerer Schmelzöfen durch programmierte Temperaturabsenkung der Öfen während Leerlaufzeiten erlaubt. Der Standort wurde für das erfolgreiche Programm mit dem Energy Efficiency Champion Award des Stromanbieters AEP Ohio ausgezeichnet.

Auch unser Standort in St. Michael ob Bleiburg/Österreich nimmt eine Vorreiterrolle in Sachen Energieeffizienz und Klimaschutz ein. So bezieht das Werk Strom aus CO₂-freien regenerativen Quellen. Um den Energiebedarf zu senken, wurden Einsparprojekte im Bereich Gebäude und Infrastruktur realisiert. Dazu zählen beispielsweise die Optimierung der Hallenbeleuchtung und der Kühlwasserversorgung, aber auch bewusstseinsbildende und verhaltensbezogene Maßnahmen. Im Ergebnis konnte das Werk seinen jährlichen Energiebedarf um rund sieben Gigawattstunden verringern.

Energieeinsparmaßnahmen werden auch an anderen MAHLE Standorten umgesetzt. So hat unser Werk in Izmir/Türkei 2018 seine Schmelzöfen optimiert. Allein dadurch sparen wir jährlich 747.000 kWh Erdgas ein, was einer Reduzierung um 22 Prozent entspricht.

Durch Umstellung unserer Werksbeleuchtung auf energiesparende LEDs verringerte sich der Stromverbrauch in den Werken Mühlacker/Deutschland und Numazu/Japan jährlich zusammen um rund 360.000 kWh.

Den relativen Energieverbrauch bezogen auf den Umsatz konnten wir im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt fünf Prozent senken (siehe Tabelle Primärenergieverbrauch 2018/19 nach Energieträger).

Primärenergieverbrauch 2018/19 nach Energieträger

Energieträger	Einheit	2018	2019	Änderung
Strom gesamt	MWh	2.340.444	2.157.920	-7,8 %
davon nicht erneuerbar	MWh	2.292.231	2.114.736	-7,7 %
davon erneuerbar	MWh	48.213	43.183	-10,4 %
Heizöl	MWh	27.775	27.529	-0,9 %
Erdgas	MWh	1.027.641	900.380	-12,4 %
Diesel	MWh	19.552	21.201	8,4 %
Benzin	MWh	4.615	4.757	3,1 %
Propan	MWh	30.238	19.508	-35,5 %
Ammoniak	MWh	554	281	-49,3 %
Fernwärme/Dampf	MWh	15.611	17.142	9,8 %
Flüssiggas (LPG)	MWh	28.203	31.411	11,4 %
Gesamt	MWh	3.494.632	3.180.128	-9,0 %
Relativer Energieverbrauch bezogen auf den Umsatz	MWh/ Mio. Euro Umsatz	278	264	-5,0 %

¹ Zu Scope 1 zählen direkte Treibhausgas-Emissionen aus Verbrennungsprozessen unternehmenseigener Anlagen, Prozesse und Fahrzeuge, also z. B. Heizungen, Motorenteststände und Dienstfahrzeuge.

² Scope 2 umfasst die Treibhausgas-Emissionen aus der Erzeugung eingekaufter Energie wie Strom, Fernwärme und Dampf.

Treibhausgas-Emissionen 2018/19*

	Einheit	2018	2019	Änderung
Scope 1	t CO ₂ e*	253.003	217.081	-14,2 %
Scope 2	t CO ₂ e	1.389.800	1.233.054	-11,3 %
Gesamtemissionen absolut	t CO₂e	1.642.803	1.450.135	-11,7 %
Relative Emissionen bezogen auf den Umsatz	t CO ₂ e/ Mio. Euro Umsatz	130,6	120,4	-7,8 %



Zwischen 2018 und 2019 konnten wir die absoluten Treibhausgas-Emissionen um 11,7 % und die relativen um 7,8 % senken.

* Alle Treibhausgas-Emissionen werden gemäß Greenhouse Gas Protocol in CO₂-Äquivalenten berechnet.

Senkung der Treibhausgas-Emissionen

Die mit der Unternehmenstätigkeit in Verbindung stehenden Treibhausgas-Emissionen werden in Scope 1¹ und Scope 2² erfasst. Scope 1 beinhaltet alle direkten Emissionen aus dem Brennstoff- und Treibstoffeinsatz sowie direkte Prozessemissionen. Scope 2 umfasst indirekte Emissionen aus dem Energiebezug. Wir berichten über unsere Treibhausgas-Emissionen im Rahmen des CDP (Carbon Disclosure Project). Die Organisation hat unsere Klimaschutzmaßnahmen 2018 und 2019 mit der Note B bewertet, die nur von den besten sechs Prozent aller teilnehmenden Unternehmen erreicht wurde. Wir planen, bei dieser Erfassung in den kommenden Jahren zunehmend auch Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) zu berücksichtigen.

Bei Renovierungs- und Instandhaltungsarbeiten unserer Gebäude achten wir auf eine stetige Verbesserung der Gebäudeeffizienz. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der weiteren Reduktion unserer direkten CO₂-Emissionen. Beispiele sind die Verringerung von Kompressionsluft-Leckagen, die Rückgewinnung von Prozessabwärme, innovative Kühlsysteme oder auch der bereits erwähnte Einsatz von LED-Lampen an unseren Standorten.

Nicht nur unsere absoluten Treibhausgasemissionen sind im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 11,7 Prozent gesunken und damit deutlich rückläufig, sondern auch unsere relativen Emissionen sind um 7,8 Prozent gesunken.

Abfallmanagement, Chemikalien und Gefahrstoffe

In unseren Fertigungsprozessen, aber auch beim Einsatz von Verpackungsmaterialien, achten wir darauf, Material effizient zu nutzen. Grundsätzlich versuchen wir mithilfe modernster Verfahren, Aus- und Überschuss möglichst gering zu halten. Dennoch lassen sich Abfälle in der Produktion nicht vollständig vermeiden. Ist eine Wiederverwendung nicht möglich, sollen Abfälle stofflich wiederverwertet werden. Eine Beseitigung ohne Verwertung soll nur in Ausnahmefällen erfolgen. Die „Abfallpyramide“ auf der folgenden Seite verdeutlicht die Grundsätze unseres Abfallmanagements.

Auf Konzernebene wollen wir das Abfallaufkommen bezogen auf den Umsatz weiter reduzieren – bis 2022 um insgesamt zehn Prozent. Dafür werden Ziele für die einzelnen Standorte definiert.

Um die Ziele nachzuverfolgen und deren Erreichen sicherstellen zu können, etablieren wir zurzeit ein konzernweites Berichtswesen zur standortbezogenen Erfassung der Abfälle und Entsorgungskosten.

Maßnahmen zu Abfallvermeidung und Recycling

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion von Abfall an MAHLE Standorten durchgeführt. Beispielsweise konnte an unseren brasilianischen Standorten in Itajubá, São Bernardo do Campo und in Rafaela/Argentinien insgesamt mehr als 90 Tonnen Abfall vermieden werden. Den größten Beitrag erreichten wir in Rafaela durch eine Optimierung der Abwasserbehandlung, was zu deutlich geringeren Mengen an Klärschlamm führte.

Gefahrstoffe genau im Blick

Der Einsatz von gefährlichen Stoffen in Produktion und Betrieb unterliegt strengen gesetzlichen Auflagen, deren Einhaltung die HSE-Beauftragten an den Standorten genau überwachen.

In den einzelnen Regionen haben wir im Berichtszeitraum unser Chemikalienmanagement weiter ausgebaut und software-

gestützte Verfahren eingeführt, um die Nutzung gefährlicher Hilfs- und Betriebsstoffe zentral zu dokumentieren. Sie ermöglichen uns, die eingesetzten Chemikalien pro Region zu erfassen, den Stand lokaler Substitutionsaktivitäten (Austausch gefährlicher Stoffe gegen ungefährliche Stoffe) zu überwachen und Best-Practice-Beispiele unter den Standorten auszutauschen.

Auf Produktebene sind die Inhaltsstoffe einschließlich der Problemstoffe über das International Material Data System erfasst (siehe dazu Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“).

Wasser und Abwasser

Wasser benötigen wir vorrangig als Hilfs- und Betriebsstoff, zum Beispiel für Produktionsprozesse wie Kühlung und Metallbearbeitung. Es ist somit wichtig, dass es in ausreichender Menge qualitativ einwandfrei vor Ort verfügbar ist.

Um unseren Wasserverbrauch künftig besser steuern zu können, entwickeln wir ein konzernweites Wasser-Reporting. Über eine Datenbank werden die Wasserkennzahlen der Standorte global abgefragt. Gleichzeitig berichten wir auch zum Thema Wasser an das Carbon Disclosure Project (CDP). 2019 wurde unser Wassermanagement auf einer Skala von A bis D mit der Note C bewertet. Für einzelne Standorte oder Regionen haben wir bereits Zielvorgaben zur Wassereinsparung definiert (siehe Teilkapitel „Das Umweltprogramm TERRA“). In Zukunft wollen wir diese Zielvorgaben auf weitere Standorte ausweiten.

In den Jahren 2018 und 2019 nutzten wir überwiegend Grundwasser (52 Prozent) oder bezogen den Rohstoff aus dem öffentlichen Versorgungsnetz (44 Prozent).

Maßnahmen zur Reduzierung von Abwasser

In unserem Werk für Motorkomponenten in Macheng/China wird gereinigtes Prozessabwasser zur Kühlung der Ventilrohlinge im Pressverfahren weiterverwendet. Dies spart jährlich etwa 100.000 m³ Wasser.



In unserem Kolbenwerk in Tsuruoka/Japan sammeln wir das bei der Produktion anfallende Kühlwasser und verwenden es im weiteren Prozess wieder. Damit lässt sich der Wasserverbrauch um 30 Prozent reduzieren.

Unsere spanischen Standorte in Montblanc und L'Espluga de Francoli konnten durch eine bedarfsgerechte Steuerung und Kühlwasseroptimierung sowie den Einsatz von Aufbereitungsmaßnahmen den Wasserverbrauch insgesamt um mehr als 730.000 Liter pro Jahr senken.

Weitere Maßnahmen beinhalteten eine bedarfsgerechte Wasserentnahme oder die Wiederverwendung von Regenwasser bzw. aufbereitetem Prozesswasser (siehe Teilkapitel „Das Umweltprogramm TERRA“).

Das Umweltprogramm TERRA

Eine geschäftsbereichs- und themenübergreifende Initiative ist das Programm TERRA Environmental Sustainability. Es hat zum Ziel, die Umweltbilanz unserer Standorte in Südamerika zu verbessern. Gemessen an der gefertigten Stückzahl an Produkten sollen, ausgehend von 2016, zwei Prozent Energie und Wasser sowie Abfall und Abwasser eingespart werden. Seit Beginn des Programms wurden verschiedenste Maßnahmen durchgeführt. Als besonders erfolgreich erweist sich dabei ein integrierter und systematischer Ansatz unter Einbeziehung mehrerer Fachbereiche – von HSE über Einkauf und Controlling bis zur Produktion.

Beispielsweise können wir in Jaguariúna/Brasilien durch die Wiederverwendung von aufbereitetem Wasser, durch kontinuierliches Leckagen-Monitoring und eine bedarfsgerechte Entnahmesteuerung den jährlichen Wasserverbrauch um mehr als 12.000 m³ reduzieren.



Wasserbilanz nach Quellen

Wasserbezug	Einheit	2018	2019	Anteil
Öffentliches Versorgungsnetz	m ³	4.028.357	3.653.522	44 %
Grundwasser/Brunnenwasser	m ³	3.976.515	4.338.521	52 %
Oberflächenwasser	m ³	87.178	91.350	1 %
Wiederverwendetes Wasser	m ³	– *	21.413	<1 %
Grundwasserentnahme (aufbereitet)	m ³	649.700	168.494	<1 %
Zuwasser – gesamt	m³	8.741.750	8.273.300	100 %

* Wir nutzen Wasser oft mehrfach, etwa als Spül- oder Kühlwasser. Diese Wassermengen wurden in unserer Wasserbilanz 2018 noch nicht erfasst.

Nachhaltige Innovationen

Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz

Um die Pariser Klimaziele zu erreichen, müssen die Treibhausgas-Emissionen auch im Verkehr drastisch sinken. In der Europäischen Union – um nur ein wichtiges Beispiel zu nennen – sollen neue Kraftfahrzeuge ab 2020/2021 im Schnitt nicht mehr als 95 g CO₂/km emittieren. Der EU-Gesetzgeber hat 2019 sogar noch weitergehende Reduktionsziele verabschiedet. So muss sich der Pkw-Flottenausstoß bis 2030 im Vergleich zu 2021 um 37,5 Prozent und der von leichten Nutzfahrzeugen um 31 Prozent reduzieren. Für beide Fahrzeugklassen ist für 2025 ein Zwischenziel von -15 Prozent vorgeschrieben. Hinzu kommen strengere Vorschriften in Bezug auf den Schadstoffausstoß und neue, praxisnähere Prüfverfahren, sogenannte Real Driving Emissions.

Konsequente Umsetzung der dualen Strategie

Den von uns eingeschlagenen Weg einer dualen Strategie haben wir auch 2019 weiterverfolgt: Zum einen arbeiten wir daran, den Verbrennungsmotor weiter zu optimieren – mit dem Ziel, ihn noch sauberer und effizienter zu machen. Zum anderen treiben wir die Entwicklung alternativer Antriebskonzepte konsequent voran. Dazu zählen hybride und batterieelektrische Antriebe ebenso wie die Brennstoffzelle und synthetische Kraftstoffe, die sogenannten Synfuels. Ziel ist eine bedarfsgerechte Mobilität, bei der technologieoffen für jeden spezifischen Einsatzzweck die passende Antriebsform zur Verfügung steht.

Bereits heute erzielt MAHLE über 50 Prozent seines Umsatzes mit Produkten, die nicht direkt mit dem Verbrennungsmotor zusammenhängen. Wir treiben mit unserer Entwicklungs- und Fertigungskompetenz für Elektromotoren sowie Elektronik- und



Zur Erreichung der Pariser Klimaziele ist es erforderlich, den Verbrennungsmotor weiter zu optimieren, auf alternative Kraftstoffe zu setzen und die Elektromobilität voranzutreiben.



Das MAHLE Corporate Start-up „chargeBIG“ hat ein intelligentes Lademanagementsystem für Dauerparker entwickelt, das sich kostengünstig und ohne langwierige Umbauten in die vorhandene Infrastruktur integrieren lässt.



Mit unseren innovativen Lösungen und unserem breit gefächerten Produktportfolio tragen wir zum Schutz der Umwelt und des Klimas bei.

Mechatroniksystemen den Fortschritt im Bereich der Elektromobilität voran. Mit unseren Thermomanagementsystemen für Batterien vertreiben wir weltweit erfolgreich Schlüsseltechnologien.

Luft- und Thermomanagement für Brennstoffzellen

Wir haben 2019 im Rahmen eines übergreifenden Projekts daran gearbeitet, Forschungs- und Entwicklungsergebnisse zur klassischen Mobilität auf die Brennstoffzellentechnologie zu übertragen sowie Thermo-, Luft-, Liquid-Management und Filtration systematisch zusammenwirken zu lassen. Langfristiges Ziel ist die Kostenparität gegenüber dem klassischen Verbrennungsmotor, insbesondere auf dem Langstreckeneinsatz in schweren Fahrzeugen.

Ultraschnelles Laden und größere Reichweiten durch integriertes Thermomanagement

Durch unser neu entwickeltes Batteriemanagementsystem mit integriertem Thermomanagement erhöht sich die Schnellladefähigkeit der Batterien von Elektrofahrzeugen (jenseits 3C). So können Traktionsbatterien deutlich kleiner ausgelegt werden, da sie schneller aufladbar sind. Dies verbessert nicht nur den CO₂-Fußabdruck des Elektrofahrzeugs, sondern verringert auch den Bedarf an weltweit knapper werdenden Rohstoffen zur Produktion von Batterien.

Weil die Abwärme eines Verbrennungsmotors fehlt, setzt man bei E-Fahrzeugen heute im Winter zur Beheizung des Fahrzeuginnenraums und der Antriebsbatterie normalerweise auf

eine direkte elektrische Widerstandsheizung mit vergleichsweise hohem Stromverbrauch. Dadurch kann sich die Reichweite eines Elektrofahrzeugs bei kalten Temperaturen bis auf die Hälfte reduzieren. MAHLE hat ein kompaktes, wärmepumpenbasiertes System (Integrated Thermal System – ITS) entwickelt, das den winterlichen Reichweitenverlust um bis zu 20 Prozent reduziert. Es ist einfach zu regeln und lässt sich gut an zukünftige Fahrzeugarchitekturen anpassen – und das zu geringen Kosten.

Kraftstoffeinsparungen durch breitgefächerte Hybridisierung

Mit Blick auf die Marktentwicklung haben wir einen neuen, vollständig integrierten und modularen Hybridantrieb konstruiert, der auf eine Vielzahl von Fahrzeuganwendungen zugeschnitten werden kann. Der MAHLE Modular Hybrid Powertrain ist ein vollständig integrierter Plug-in-Hybridantrieb mit einem Zwei- oder Dreizylinder-Turbo-Benzinmotor, der auf unseren neuesten Technologien basiert und sich durch besondere Effizienz auszeichnet. Im Vergleich zu bekannten Hybridtechnologien bietet er gleich mehrere Vorteile: Er ist kostengünstiger, kompakter und leichter.



Hohe Kostenersparnis: Der skalierbare und modulare Hybridantrieb von MAHLE kann Fahrzeuge vom B-Segment bis hin zu großen SUVs antreiben.

Potenziale durch klimafreundliche eFuels

Im Bereich synthetischer Kraftstoffe haben wir den Einfluss alternativer Kraftstoffe auf Filtermedien und Motorenkomponenten untersucht. Bei parallel durchgeführten Motorentests stellten wir fest, bis zu welchen Anteilen ein Motorbetrieb ohne große hard- oder softwareseitige Anpassungen möglich ist, wenn außerhalb der aktuellen Norm liegende Kraftstoffe zugemischt werden. Es zeigte sich, dass mit den aktuellen Technologien bis zu 20 Prozent möglich wären – mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die CO₂-Emissionen in der Bestandsflotte.

Motorfilter mit Zellstoff aus verantwortlichen Quellen

Auch beim Einsatz von Rohstoffen und Materialien gehen wir verantwortungsbewusst vor. Seit 2016 haben elf unserer Werke eine Produktketten-Zertifizierung der internationalen Organisation Forest Stewardship Council® (FSC®) erhalten. Dies wollen wir künftig auch für weitere Werke erreichen.

Damit können wir unseren Kunden Zellulose-Luftfilterelemente anbieten, deren Zellstoff aus nachweislich verantwortlich bewirtschafteten Wäldern stammt.



The mark of responsible forestry



Der MAHLE Flachmembranbefeuchter sorgt dafür, dass die Ansaugluft zuverlässig befeuchtet wird. Dies schützt die Brennstoffzelle.

Produktverantwortung

Fehlfunktionen können bei sicherheitsrelevanten Bauteilen für Automobile schwerwiegende Auswirkungen haben. Gemäß der Absprache mit dem Kunden übernehmen wir daher für die definierte Funktion und Sicherheit der Produkte während ihres geplanten Lebenszyklus die Verantwortung. Dies berücksichtigen wir bereits bei der Produktentwicklung. In den Werken setzen wir auf ein strenges Qualitätsmanagement. So ist die gesamte Fertigung der Automotive-Produkte nach den Vorgaben der International Automotive Task Force (IATF 16949) zertifiziert und wird entsprechend überwacht. Weitere Informationen zum MAHLE Qualitätsmanagement enthält unser Geschäftsbericht 2019 ab Seite 90.

Welche Inhaltsstoffe wir einsetzen, ist im International Material Data System (IMDS) dokumentiert. Hier finden sich auch Informationen über potenzielle Gefahrstoffe. Die Inhaltsstoffe unserer Produkte vergleichen wir regelmäßig mit den strengen Anforderungen der EU-REACH-Verordnung und entsprechenden Vorschriften anderer Länder, um den Einsatz von Gefahrstoffen in unserer Produktion weitestmöglich zu vermeiden.

Sollte trotz aller Vorkehrungen ein Produktrückruf notwendig werden, arbeitet MAHLE in enger Abstimmung mit dem Kunden und den zuständigen Aufsichtsbehörden zusammen. Hierzu gibt es definierte Prozesse. Über eine Ad-hoc-Meldeketten werden die Geschäftsbereichsleitungen sowie die Konzern-Geschäftsführung informiert.



Nachhaltigkeit beginnt für uns bereits bei der Forschung und Entwicklung.



Der MAHLE Konzern bietet seinen Kunden als führender Entwicklungspartner der Automobilindustrie komplette Systeme in einer einzigartigen Breite und Tiefe.

MAHLE als verlässlicher Geschäftspartner

MAHLE ist ein wichtiges Glied der komplexen, globalen Wertschöpfungskette der Automobilindustrie. Wir stehen damit in Verantwortung für die vorgelagerte Lieferkette, aber auch für die Erfüllung unserer eigenen Lieferverpflichtungen gegenüber unseren Kunden. Sie erwarten von uns absolute Zuverlässigkeit. Aufgrund der eng getakteten Logistik im Automobilsektor können Lieferausfälle im schlimmsten Fall bei unseren Kunden zum Produktionsstillstand führen. Diesem Risiko begegnen wir mit Notfallplänen, die unsere Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse festschreiben und die Geschäftskontinuität sicherstellen. Finanzielle Folgen von Produktionsausfällen, Betriebsunterbrechungen – auch aufgrund von Naturkatastrophen – sowie Haftungsfragen sind zudem in wirtschaftlich sinnvollem Ausmaß über Versicherungen abgedeckt.

Für unsere eigene Lieferkette erfolgt die Risikoüberwachung in enger Zusammenarbeit mit unserem Einkauf (siehe Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“). So können wir umgehend auf Extremereignisse und mögliche Lieferausfälle einzelner Lieferanten reagieren.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

MAHLE ist sich seiner Verantwortung für die eigene Lieferkette bewusst. Unser Ziel ist es, sie so nachhaltig wie möglich zu gestalten – sowohl im Hinblick auf die Herstellung eingesetzter Materialien und deren Auswirkungen auf Mensch und Umwelt als auch auf die Arbeitsbedingungen bei zuliefernden Unternehmen.

Lieferanten- management

Verletzen von uns beauftragte Lieferanten Sozial- oder Umweltstandards, kann sich dies negativ auf MAHLE auswirken, beispielsweise in Form von Lieferausfällen, Qualitäts- und Kostenproblemen oder Reputationsschäden. Die Durchsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferkette trägt somit auch bei uns zur Risikovermeidung bei. Nachhaltig arbeitende Lieferanten erweisen sich darüber hinaus oft als langfristig verlässliche und innovative Partner. Da auch unsere Kunden und der Gesetzgeber zunehmend höhere Nachhaltigkeitsanforderungen an unser Lieferkettenmanagement stellen, gehen wir dieses Thema aktiv an.

Das MAHLE Lieferantennetzwerk

Unser Netzwerk umfasst allein für unsere Produktionsmaterialien rund 9.000 Lieferanten. Wichtigste Bezugsländer sind Deutschland, China und die USA. Wir beschaffen Rohmaterialien, wie Metalle und Kunststoffe, ebenso wie Halbfertigprodukte und vorgefertigte Bauteile – von einfachen Kunststoffteilen bis zu komplexen mechatronischen Baugruppen. Hinzu kommen Spezialchemikalien und sonstige Hilfs- und Betriebsstoffe.

Anforderungen an MAHLE Lieferanten

Grundlage für die verantwortungsvolle Gestaltung der Lieferkette ist unsere Verhaltensrichtlinie für Lieferanten¹. Aufgrund der Relevanz des Themas wurde sie im Berichtsjahr 2019 noch spezifischer gestaltet, insbesondere was die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards betrifft, darunter vor allem die ILO-Kernarbeitsnormen bezüglich ausbeuterischer Kinderarbeit. Die Lieferanten verpflichten sich, unsere Vorgaben auch in ihrer eigenen Lieferkette durchzusetzen.

Die Verhaltensrichtlinie enthält Vorgaben für folgende Themen:

- Menschenrechte: Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Förderung von Chancengleichheit, Schutz vor Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit
- Arbeitsbedingungen: Arbeitszeiten und Urlaub, Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Verbot von Korruption und Bestechung
- Fairer und freier Wettbewerb
- Datenschutz und Vertraulichkeit
- Umwelt- und Klimaschutz

Ergänzend stellen wir in der MAHLE Supplier Guideline Informationen zu unserem Beschaffungs- und Lieferantenmanagement zur Verfügung. Auch hier

sind unsere Erwartungen und Anforderungen an die Lieferanten festgelegt.

Angesichts der Komplexität unserer Lieferkette haben wir in den vergangenen Jahren Maßnahmen ergriffen, unsere diesbezüglichen Nachhaltigkeitsaktivitäten konzernweit zu harmonisieren. Darüber hinaus gibt es weitergehende Vorgaben für Lieferanten ausgewählter Geschäftsfelder und Regionen – je nach gesetzlichen Vorschriften oder konkreten Kundenanforderungen. Beispielsweise müssen Lieferanten unserer Gesellschaften in den USA über die Berücksichtigung von Vielfaltskriterien und die Inklusion von Minderheiten in ihrer Belegschaft berichten.

Lieferantenregistrierung und -bewertung

Bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigen wir unter anderem, ob sie nach zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementstandards arbeiten. Bei preisgleichen Angeboten geben umweltrelevante Aspekte wie beispielsweise die ISO-14001-Zertifizierung den Ausschlag. Künftig wollen wir einheitliche Supplier Scorecards einführen, die auf Basis quantitativer Kennzahlen (KPIs) eine umfassende Bewertung der Zulieferer ermöglichen. Neben sozialen Aspekten sollen die Kriterien Umwelt, Gefahrstoffe und Carbon Footprint erfasst werden.

Bei der Registrierung neuer Lieferanten fragen wir über das Lieferantenportal Zertifizierungen ab, wie beispielsweise nach IATF 16949 und ISO 9001 (Qualitätsmanagement) oder ISO 14001 (Umweltmanagement). Wir beurteilen sie aber auch nach der Beauftragung regelmäßig und fordern, dass Zertifikate rechtzeitig erneuert werden.

Risikomanagement in der Lieferkette

Bereits seit mehreren Jahren nutzen wir ein Software-System, um Risiken, die in der Lieferkette entstehen können, anhand von 76 Indikatoren aus unterschiedlichen Dimensionen zu überwachen. Sie schließen unter anderem Finanzkennzahlen, Standortindikatoren, wie zum Beispiel den Korruptionsindex eines Landes, oder Kennzahlen zu Umwelt- oder sozialen Aspekten ein. Durch die kontinuierliche Überwachung werden unsere Einkäufer frühzeitig vor erhöhten Risiken gewarnt, sodass wir rechtzeitig entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten können. Das Risikomanagement-Tool überwacht derzeit etwa 8.000 unserer aktiven Lieferanten für Produktionsmaterialien; damit decken wir circa 80 Prozent unserer Ausgaben in diesem Bereich ab.

Liegt ein klarer Verstoß gegen unsere Verhaltensrichtlinien vor, halten wir den Lieferanten zur Behebung der Mängel an. In letzter Konsequenz streichen wir ihn aus unserem Panel. Schwere Compliance-Verstöße melden wir unserem Compliance-Office, das entsprechend weitere Schritte einleitet. Gleichzeitig können so-

wohl unsere Lieferanten als auch deren Zulieferer Verstöße gegen unsere Verhaltensrichtlinien über ein etabliertes Meldesystem (MAHLE Integrity Platform) anzeigen. Es ist über die MAHLE Website erreichbar.

Konfliktminerale als besondere Herausforderung

Konfliktminerale sind Stoffe, deren Abbau und Verkauf bewaffneten Auseinandersetzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten nützen. Dabei handelt es sich um Zinn, Wolfram, Tantal und Gold, die unter anderem in umkämpften Regionen der Demokratischen Republik Kongo und deren Nachbarstaaten gefördert werden. Unternehmen, die diese Metalle einsetzen, sind aufgefordert, ihre Herkunft genau zu überwachen und zu dokumentieren. Hierdurch soll eine indirekte Unterstützung von Konflikten und damit verbundenen Menschenrechtsverletzungen verhindert werden. In den USA ist die Verpflichtung im Dodd-Frank-Act gesetzlich festgehalten.

Unsere Lieferanten müssen uns die konfliktfreie Herkunft der Metalle in unseren Produkten bestätigen. Wir nutzen dazu das international standardisierte Formular Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) und überwachen softwaregestützt die Rückläufe. Sollten wir feststellen, dass Lieferanten Konfliktminerale verwenden, wirken wir auf den schnellstmöglichen Wechsel auf konfliktfreie Metalle hin.

¹ www.mahle.com/de/purchasing/general-guidelines-for-suppliers/

Die wichtigsten Bezugsländer nach Einkaufsvolumen 2019

Ranking	Bezugsland	Volumen
1	Deutschland	19 %
2	China	18 %
3	USA	17 %
4	Japan	5 %
5	Mexiko	5 %
6	Italien	4 %
7	Südkorea	4 %
8	Brasilien	3 %
9	Indien	2 %
10	Polen	2 %
11	Tschechien	2 %
12	Frankreich	2 %
13	Spanien	2 %
14	Schweiz	1 %
15	Südafrika	1 %
16	Österreich	1 %



Compliance und nachhaltiges Handeln im Sinne unserer Verhaltensrichtlinie sind Grundvoraussetzungen für die Aufnahme in das MAHLE Lieferanten-Panel.

Gesellschaftliches Engagement

Wir fördern weltweit seit Jahren im Umfeld unserer Standorte zahlreiche Projekte und Initiativen. Das freiwillige Engagement konzentriert sich insbesondere auf die Themen soziales Miteinander, Bildung, Umwelt sowie die Bekämpfung von Armut und Krankheiten. Neben der Unterstützung und Förderung einiger dauerhafter Initiativen und Einrichtungen werden immer wieder zusätzliche Aktionen bei MAHLE veranstaltet, um akute Probleme zu beheben.

Engagement unserer Mitarbeiter

An vielen Standorten weltweit setzen sich MAHLE Beschäftigte mit hohem Engagement für gesellschaftliche Belange ein. Oft entstehen die Projekte durch Eigeninitiative: Menschen, die bei uns arbeiten, rufen sie ins Leben und treiben sie voran. Das soziale Füreinander ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert. Neben den im Folgenden beschriebenen Initiativen, die nur einen Ausschnitt unserer Aktivitäten beinhalten, stellen wir in unserem Geschäftsbericht¹ und auf unserer Website² weitere Projekte vor. Die Geschäftsführung spricht allen Helferinnen und Helfern ihren ausdrücklichen Dank und ihre Anerkennung für ihren unermüdlichen Einsatz aus.

Hilfe für bedürftige Menschen an vielen MAHLE Standorten

Bedürftigen Mitmenschen einen Wunsch erfüllen und damit Freude verschenken – so lässt sich das Ziel des Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit kurz und bündig zusammenfassen.

So beteiligten sich Kolleginnen und Kollegen an unseren polnischen Standorten auch im Jahr 2018 an der Wohltätigkeitsaktion „Edles Geschenk“ (Szlachetna Paczka), eines der größten und bekanntesten Spendenprogramme Polens. Bedürftige werden mit Möbeln, Lebensmitteln, Kleidung oder auch medizinischen Geräten versorgt. Außerdem unterstützten sie in der Nähe des Standortes Ostrów Wielkopolski ein Kinderheim, indem sie Sport- und Freizeitgeräte für zwei Aufenthaltsräume spendeten.

Gesellschaftliches Engagement wird auch in Großbritannien großgeschrieben.

Zu einem echten Highlight hat sich das Drachenbootrennen des Warwick Rotary Club auf dem Fluss Avon entwickelt. An dem besonderen Rennen nehmen Hochschulabsolventen in ihrem ersten Jahr bei MAHLE UK teil. Die Mannschaft aus 2018 hatte die Aufgabe, Menschen aus dem gesamten Unternehmen für ein Ruderteam zu rekrutieren und Spenden für ein lokales Hospiz-Zentrum und ein Kinderkrankenhaus zu sammeln. Mit Erfolg: Unser Team „MAHLELICIOUS“ gewann alle drei Rennen und sammelte 777 britische Pfund für diesen guten Zweck ein.

Im Rahmen einer großen Spendenaktion der US-amerikanischen Kollegen im Jahr 2019 spendeten Beschäftigte aus acht MAHLE Standorten die Summe von 50.000 US-Dollar an die gemeinnützige Organisation „United Way“. Auch das Werk in St. Johns unterstützt jährlich die lokale Stiftung „Relay For Life of St. Johns University“ und konnte im Jahr 2019 wieder mit über 35.000 US-Dollar bedürftigen Menschen helfen.



Soziales Engagement und die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung sind bei MAHLE ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Engagement für Bildung

Kinder und Jugendliche auf die beruflichen Herausforderungen von morgen vorzubereiten – für dieses Ziel engagieren sich viele MAHLE Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bildungsprojekten.

So durften sich in Durban/Südafrika 15 Primary School Teams und 15 High School Teams einer multidisziplinären Herausforderung stellen. Aufgabe der Teams war es, einen mit Luftdruck betriebenen Miniaturenrennwagen zu entwickeln, herzustellen und zu testen. Zur Bewältigung der Aufgabe mussten sich die Teams mit Physik, Aerodynamik, Design, Herstellung, Branding, Marketing sowie Sponsoring befassen und wurden dabei über mehrere Monate von MAHLE Mitarbeitenden als Mentoren unterstützt. Nebenbei konnten die Schülerinnen und Schüler auch in den Bereichen Führung und Teamarbeit wertvolle Erfahrungen sammeln. Am Standort selbst haben die Teams außerdem in einer Werksführung Einblick in die moderne Fertigung von Fahrzeugteilen erhalten.

Auch in Nordamerika fördert MAHLE die Bildung von Schülerinnen und Schülern, um insbesondere ihr Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Karrieren zu stärken. So beteiligten sich im



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Standorts in Balassagyarmat/Ungarn helfen beim Bau eines lokalen Kinderspielplatzes.

Jahr 2018 unsere US-amerikanischen Werke in Morristown, Troy, Lockport, Amherst und Farmington Hills sowie Tilbury/Kanada an verschiedenen Robotik-Programmen lokaler Schulen. Unterstützt durch Mentoren aus der MAHLE Belegschaft entwarfen und bauten 110 Schüler der Klassen neun bis zwölf gemeinsam in Teams funktionsfähige Roboter und mussten dabei alltägliche ingenieurstechnische Herausforderungen unter Budget- und Zeitknappheit lösen.

In unserem Werk in Balassagyarmat/Ungarn werden jedes Jahr drei unterstützungswürdige Projekte von Beschäftigten nominiert. Durch eine zentral organisierte Abstimmung können alle Mitarbeitenden für ein Projekt ihrer Wahl ihre Stimme abgeben. Im Jahr 2019 wurden in Zusammenarbeit mit der lokalen Gemeinde und der Mithilfe von zehn MAHLE Angestellten ein lokaler Kinderspielplatz gebaut sowie die Spielgeräte hierfür finanziert.

¹ www.mahle.com/de/investor-relations/financial-reports/

² www.mahle.com/de/about-mahle/corporate_citizenship/

Die MAHLE-Stiftung



Die MAHLE-Stiftung unterstützt die Initiative „Forschung und Züchtung Dottenfelderhof“, die Mischpopulationssorten von Getreide mit einer hohen und an die heutigen Umweltverhältnisse angepassten Qualität züchtet.

Die gemeinnützige Stiftung hält 99,9 Prozent der Anteile am MAHLE Konzern, ist aber grundsätzlich nicht stimmberechtigt. Mit der jährlichen Dividende aus dem Jahresüberschuss des Konzerns fördert die Stiftung soziale Projekte. Diese Aufstellung garantiert die Unabhängigkeit des Konzerns und stellt sicher, dass ein Großteil des erwirtschafteten Ertrags wieder in das Unternehmen investiert werden kann.

Im Rahmen ihrer Satzungsziele engagiert sich die Stiftung insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Landwirtschaft und Ernährung, Bildung und Erziehung sowie Kunst und Kultur. Meist leistet sie Anschubfinanzierungen, fördert aber in bestimmten Fällen auch länger laufende Projekte. Ein zentrales Projekt ist seit jeher die Errichtung und Förderung der Filderklinik in Filderstadt-Bonlanden bei Stuttgart.

Darüber hinaus unterstützt die MAHLE-Stiftung pro Jahr weltweit etwa 150 Pro-

jekte und Initiativen. Im Folgenden stellen wir einige beispielhaft vor, weitere werden ausführlich im Geschäftsbericht der MAHLE-Stiftung beschrieben.¹

Förderung der Filderklinik

Einer der Förderschwerpunkte der MAHLE-Stiftung liegt im Bereich Gesundheit und Pflege, wo zahlreiche Projekte unter anderem der anthroposophischen Medizin unterstützt werden. So förderte die MAHLE-Stiftung auch 2019 die Arbeit der Filderklinik, die Mitglied im

Kompetenznetzwerk Integrative Medizin ist. Das Kompetenznetzwerk ist ein Zusammenschluss von neun renommierten Kliniken und Krankenhäusern in Süddeutschland mit dem Ziel, den integrativen Ansatz in der Medizin voranzubringen. „Das Kompetenznetzwerk baut eine Brücke zwischen der Schulmedizin und der integrativen Medizin. Damit stärkt das Netzwerk den Dialog unter den Medizinerinnen und verbindet beide Ansätze auf einem hohen Niveau“, erläutert Jürgen Schweiß-Ertl, Geschäftsführer der MAHLE-Stiftung.

Landwirtschaft und Ernährung

„Landwirtschaft und Ernährung“ ist seit Jahren einer der Förderungsschwerpunkte der Stiftung, die sich für die Verbreitung der biologisch-dynamischen Landwirtschaft engagiert. Dazu gehört zum Beispiel die Saatgutzüchtung, insbesondere die Züchtung von Sorten, die an die jeweiligen Anbauregionen angepasst sind. „Auch 2018 haben wir hier einige Forschungsprojekte unterstützt“, sagt Jürgen Schweiß-Ertl.

So züchtet die Initiative „Forschung & Züchtung Dottenfelderhof“ (FZD) seit vielen Jahren wohlschmeckendes und gesundes Gemüse und Getreide, das an die heutigen Verhältnisse der Umwelt angepasst ist. Neu ist der Ansatz, neben isolierten Sorten auch Mischpopulationsorten von Getreide mit hoher Qualität zu züchten. Diese sind im Anbau auch ohne chemischen Pflanzenschutz, synthetische Dünger und Gentechnik widerstandsfähig gegen Schädlinge und Unkraut. Gezüchtet wird zudem mit den seit Jahrhunderten übermittelten Methoden: Auslese und Kreuzung. Die FZD erhält und nutzt dabei die genetische Vielfalt der Kulturpflanzen. Durch ihre Forschungsarbeit trägt die FZD maßgeblich dazu bei, dass die Kulturpflanzen auch in Zukunft vielfältig, ge-

sund, qualitativ hochwertig und ertragsfähig bleiben, und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur gesunden und vielseitigen Ernährung der Menschen.

Manege der Kulturen

Junge Artisten machen mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen Zirkus – das ist die Idee des Projektes „Manege der Kulturen“, das im Jahr 2015 entstanden ist. Der Vorteil: Ein gemeinsames Training braucht zunächst keine Sprache und überwindet auf non-verbale Art mögliche Barrieren. Geflüchtete Kinder und Jugendliche üben akrobatische Kunststücke ein, lernen jonglieren und erleben wieder Freude und Spaß an der Bewegung. Das Projekt legt – inspiriert von der Waldorf-Pädagogik – einen besonderen Schwerpunkt auf die Seelenlage der Kinder und Jugendlichen. Begleitet von Betreuenden, die sorgfältig zum Thema Traumapädagogik geschult sind, können die geflüchteten Kinder und Jugendlichen so erlebtes Leid und Schrecken besser verarbeiten. Im Jahr 2019 wurde das Projekt von der MAHLE-Stiftung unterstützt und mit dem 9. Stuttgarter Bürgerpreis ausgezeichnet.



Geflüchtete Kinder und junge Artisten üben sich in der „Manege der Kulturen“ in Akrobatik und im Jonglieren – sie erleben so Spaß an der Bewegung.



Bereits unsere Unternehmensgründer Hermann und Dr. Ernst Mahle verknüpften ihren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung. 1964 gründeten sie die MAHLE-Stiftung.

Berichtsprofil

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Umsetzungsstufe „Core“ erstellt. Er bezieht sich auf den gesamten MAHLE Konzern mit seinen rund 160 Produktionsstandorten, 16 Forschungs- und Entwicklungszentren sowie allen zugehörigen Geschäftsfeldern.

Unternehmensbeteiligungen, an denen MAHLE nicht die Mehrheit hält, sind nicht berücksichtigt.

Der Berichtszeitraum entspricht den Geschäftsjahren 2018 und 2019 – also der Zeit zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2019.

Durch die Einschränkungen während der Corona-Pandemie erscheint dieser Nachhaltigkeitsbericht erst 2021 und nicht wie vorgesehen 2020. Wir planen, in zweijährigem Rhythmus einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen; der Bericht zum Zeitraum 2020 und 2021 wird voraussichtlich im Jahr 2022 erscheinen.

GRI-Inhaltsindex

Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
GRI 102-1: Name der Organisation	6	●	
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7	●	
GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation	7–10	●	
GRI 102-4: Betriebsstätten	9	●	
GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		●	GB 2019, S. 74–75
GRI 102-6: Belieferte Märkte	7–8	●	
GRI 102-7: Größe der Organisation	6–7, 9	○	<p>a. IV. Eine Marktkapitalisierung wurde nicht vorgenommen.</p> <p>a. V. Aufgrund der Vielzahl und Diversität der verschiedenen Produktgruppen liegt keine Gesamtmenge vor.</p>
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	9	○	<p>Unsere Datenlage erlaubt uns aktuell keine detaillierte Aufteilung der Mitarbeiterzahlen nach:</p> <p>a. Geschlecht, b. Arbeitsvertrag und Region, c. Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht. Wir arbeiten daran, die Datenbasis zu verbessern. Weitere Erläuterungen:</p> <p>d. Nur eine insignifikante Menge an Geschäftsaktivitäten wird von Nicht-Angestellten übernommen</p> <p>e. Keine signifikanten Abweichungen in den Angaben 102-8-a, 102-8-b, und 102-8-c</p> <p>f. Bisher keine Zusammenfassung der Angaben, daher keine Erläuterung</p>
GRI 102-9: Lieferkette	42	●	
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	n/a	●	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen in der Organisation.
GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10	●	
GRI 102-12: Externe Initiativen	11, 44–47	●	
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11	●	

Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	●	
GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10–11	●	
GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10	●	
GRI 102-18: Führungsstruktur	10	●	GB 2019, S. 52–53
GRI 102-29: Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	10	●	
GRI 102-31: Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	10	●	
GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	n/a	○	a. Eine umfassende Stakeholder-Analyse wurde nicht durchgeführt, ist aber für nächsten Bericht geplant.
GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen	27	●	a. Die Arbeitsbedingungen bei MAHLE sind grundsätzlich über Tarifverträge (soweit vorhanden) geregelt. Prozentangaben der Angestellten, die unter Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen, liegen aktuell nicht vor.
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	n/a	○	a. Eine umfassende Stakeholder-Analyse wurde nicht durchgeführt, ist aber für nächsten Bericht geplant.
GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	n/a	○	a. Eine umfassende Stakeholder-Analyse wurde nicht durchgeführt, ist aber für nächsten Bericht geplant.
GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	12–13	●	
GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	48	●	GB 2019, S. 120–125
GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	13	●	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	13	●	
GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen	n/a	○	
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	n/a	○	Berichtszeitraum sind die Jahre 2018 und 2019.

Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
GRI 102-50: Berichtszeitraum	n/a	●	Berichtszeitraum sind die Jahre 2018 und 2019.
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts	48	●	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht deckte die Berichtsjahre 2016 und 2017 ab.
GRI 102-52: Berichtszyklus	48	●	
GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	63	●	
GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	48	●	
GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex	49–62	●	
GRI 102-56: Externe Prüfung	n/a	●	Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht geprüft.

Themenspezifische Standards

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Marktpräsenz				
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	27	①	
Beschaffungspraktiken				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	42	①	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	42–43	①	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	42–43	①	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	42	●	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	10, 16	●	Die Steuerung aller wesentlicher relevanten Nachhaltigkeitsthemen erfolgt über einen integrierten Managementansatz zum Zweck der Risikerkennung und -vermeidung. Die Komponenten des Ansatzes, u.a. Vorgehensweisen, Ziele, Verantwortlichkeiten, Ressourcen und Rückkopplungsmechanismen, werden regelmäßig intern überprüft, um seine Effektivität sicherzustellen, und gemäß aktuellen Anforderungen modifiziert und optimiert. Sofern für ein spezifisches Thema ein darüber hinausgehender Ansatz existiert, wird dieser im Kapitel explizit erwähnt. Andernfalls wird der besseren Lesbarkeit halber auf eine weitere Referenz im Fließtext/GRI-Index verzichtet.
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 16	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	10	●	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	18–19	ⓘ	Zu a. , b. , d. und e. : Nur Angabe über absolute Zahlen. Wir erfassen die Schulungsteilnehmer über die dargestellte Kategorisierung hinaus aktuell nicht nach Mitarbeitererebenen/Regionen. Zu c. : 100 % der Lieferanten werden über die verpflichtende MAHLE Verhaltensrichtlinie für Lieferanten in Kenntnis gesetzt. Geschäftspartner wurden bisher nicht separat adressiert.
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	20, 43	●	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		○	
Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	10, 16	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 16	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	10, 16	●	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	18–20	●	Einschränkungen wegen Verschwiegenheitspflicht. Zahlen und Details zu gemeldeten Vorfällen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht. GB 2019 S. 94
Materialien				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35–36	●	Wir etablieren zurzeit ein konzernweites Berichtswesen zur standortbezogenen Erfassung der Abfälle und der Entsorgungskosten.
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		○	
Energie				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	33	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	33–34	●	
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	34	●	Unsere Datenlage erlaubt uns aktuell keine Aufschlüsselung der Energieverbräuche nach: b. Brennstoffarten c. II./III. Wärme-/Kühlenergieverbrauch d. Energieverkauf f. Keine spezifischen Standards/Werkzeuge benutzt g. Keine Umrechnungsfaktoren verwendet

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Energie				!
GRI 302: Energie	302-3 Energieintensität	33–34	●	a. s. Tabelle Primärenergieverbrauch 2018/19 nach Energieträger b. Nenner ist Umsatz c. Alle Energiearten einbezogen d. Innerhalb der Organisation
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	33–34	●	c. Basisjahr 2018, Datenbasis vorliegend d. Berechnungsmethoden nach GHG Protocol
Wasser				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	36–37	①	Die Datenbasis zum Wassermanagement auf Konzernebene befindet sich noch in der Konsolidierungsphase, noch keine Ziele definiert.
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	①	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	36–37	①	
GRI 303: Wasser	303-1 Wasserentnahme nach Quelle	36–37	①	Die Datenbasis zum Wassermanagement auf Konzernebene befindet sich noch in der Konsolidierungsphase. Wir planen, in Zukunft Kennzahlen zu unserem Wassermanagement zu berichten.
	303-3 Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	36–37	①	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Emissionen			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	34–35	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	34–35	●	
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	35	●	e. Emissionsfaktoren hauptsächlich aus DEFRA 2017, sowie EN 16258. GWP analog zu IPCC Fifth Assessment Report, Details auf Anfrage
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	35		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		○	Informationen nicht verfügbar. Wir prüfen, ob wir diese Erfassung in den kommenden Jahren um Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) erweitern.
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	35	●	a. s. Tabelle Treibhausgasemissionen 2018/2019 b. Nenner ist Umsatz c. Scope 1 und Scope 2 einbezogen d. Alle Treibhausgasarten einbezogen, angegeben in CO ₂ -Äquivalenten
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	35	●	a. s. Tabelle Treibhausgasemissionen 2018/2019 b. Alle Treibhausgasarten einbezogen, angegeben in CO ₂ -Äquivalenten c. Basisjahr 2016, Datenbasis vorliegend d. Scope 1 und Scope 2 einbezogen e. Berechnungsmethode nach GHG Protocol
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	n/a	○	Informationen zu Luftschadstoffen wie beispielsweise NO _x (Stickoxide), SO _x (Schwefeloxide) oder ODS (Ozone Depleting Substances, ozonabbauende Substanzen) aggregieren wir noch nicht konzernweit.
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	n/a	○	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Abwasser und Abfall				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35–36	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	36–37	●	
GRI 306: Abwasser und Abfall	306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	35–36	ⓘ	a. I-III Die Datenbasis zum Wassermanagement auf Konzernebene befindet sich noch in der Konsolidierungsphase. Aktuell werden die verfügbaren Wasserkennzahlen der Standorte global abgefragt.
Umwelt-Compliance			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	16–17	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	16–17	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	16–17	●	
GRI 307: Umwelt-Compliance	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	18	ⓘ	Einschränkungen wegen Verschwiegenheitspflicht b. Die Einhaltung gesetzlicher Auflagen stellen wir durch den konsequenten Ausbau interner/externer HSE-Audits sicher (u.a. ISO 14001, EMAS). 2019 waren über 80 Prozent unserer rund 160 Standorte nach mindestens einem dieser Standards zertifiziert.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Umweltbewertung der Lieferanten			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	42–43	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	42–43	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	42–43	●	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	42	ⓘ	Alle Lieferanten für Produktionsmaterialien werden auf Umwelt-Zertifizierungen überprüft.
Beschäftigung			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	22	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	22–23	●	
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	9	ⓘ	Ausgewählte Informationen nicht verfügbar. Neueinstellungen und Angestelltenfluktuation nach Geschlecht, Alter und Region wird derzeit nicht erfasst. Eine entsprechende Erfassung wird für den nächsten Berichtszeitraum angestrebt.
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	27	ⓘ	I.–III. und V., VII. Schaffung einer konzernweiten Datenbasis hierzu im Aufbau IV. An vielen Standorten werden Zusatzleistungen angeboten, in Deutschland z. B. eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. V. s. 401-3
	401-3 Elternzeit	27	ⓘ	a. Orientierung an gesetzlichen Vorgaben b.–e. Schaffung einer konzernweiten Datenbasis im Aufbau, Information momentan nur für Deutschland vorliegend

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	27	●	Nicht einheitlich zu beantworten, richtet sich nach den konkreten Gegebenheiten an den Standorten
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22–23	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	22–23	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	22–23	●	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	23	●	a., b. Die Art der Verletzungen wird noch nicht einheitlich dokumentiert. Wir arbeiten an einer zentralen Datenerfassung. a., b., II. Aufteilung nach Geschlecht nicht dokumentiert
	403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	22	●	
Aus- und Weiterbildung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	26	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	22	●	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Aus- und Weiterbildung				
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	31	●	Daten nur für Deutschland vorliegend, nicht nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufgeteilt
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	30–31	●	b. Programme zur Übergangshilfe/zum Berufsausstieg noch nicht definiert
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	30–31	●	100%-Abdeckung
Diversität und Chancengleichheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	28	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	28–29	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	28–29	●	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	28	●	a. II., III. Daten bisher nicht erfasst b. II., III. Daten bisher nicht erfasst
Diskriminierungsfreiheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	28–29	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	28–29	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	28–29	●	
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		○	Keine Daten zu Diskriminierungsvorfällen vorliegend

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	27	●	a. Eine Aufschlüsselung nach Betriebs- stätten, Lieferanten und Ländern liegt nicht vor.
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesent- lichen Themas und seiner Ab- grenzung	28–29	①	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	28–29	①	
	103-3 Beurteilung des Manage- mentansatzes	29	①	
	412-2 Schulungen für Ange- stellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	31	①	
Soziale Bewertung der Lieferanten			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesent- lichen Themas und seiner Ab- grenzung	42–43	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	42–43	●	
	103-3 Beurteilung des Manage- mentansatzes	42–43	●	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	42–43	①	Alle neuen Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung der MAHLE Verhaltens- richtlinie für Lieferanten. Eine Bewertung der Lieferanten nach sozialen Kriterien findet aktuell nicht statt.
	414-2 Negative soziale Auswir- kungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42–43	●	Keine negativen Auswirkungen im Berichtszeitraum bekannt

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Politische Einflussnahme				
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden	19	●	
Kundengesundheit und -sicherheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	16	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	41	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		●	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	41	●	a. Prozentsatz an Produkt-/Dienstleistungskategorien wird derzeit nicht explizit erfasst. Übergeordnete Infos, s. Geschäftsbericht 2018/2019. Welche Inhaltsstoffe wir einsetzen, ist im International Material Data System (IMDS) dokumentiert. GB 2019, S. 90–91
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	41	●	
Schutz der Kundendaten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	16	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	21		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	21		
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	21	●	a., b.: Einschränkungen wegen Verschwiegenheitspflicht

GRI-Standard	Angabe	Seite	Status	Auslassungen/Erläuterungen
Sozioökonomische Compliance			!	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	16–19	●	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	16	●	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	18	●	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		ⓘ	Einschränkungen wegen Verschwiegenheitspflicht GB 2019, S. 94

Impressum / Kontakt

Herausgeber

MAHLE GmbH
Pragstraße 26–46
70376 Stuttgart
Telefon +49 (0) 7 11-5 01-0
www.mahle.com

Kontakt

MAHLE International GmbH
Kathrin Apel, Head of Corporate Occupational Health,
Safety and Environment Management (CO)
Pragstraße 26–46
70376 Stuttgart
nachhaltigkeit@mahle.com

Grafische Konzeption und Layout

freelance project gmbh
Reinsburgstraße 96 A
70197 Stuttgart
www.freelance-project.de

Bildnachweis

Tinnakorn – stock.adobe.com (Titel),
MAHLE-Stiftung (S. 46, 47), MAHLE Archiv

© 2021 MAHLE GmbH

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit, besonders in Tabellen, wird in diesem Bericht an einigen wenigen Stellen die männliche Form verwendet. Es sind grundsätzlich immer Personen des weiblichen, männlichen und diversen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

MAHLE International GmbH
Pragstraße 26–46
70376 Stuttgart
Telefon: +49 711 501-0

www.mahle.com

00007854DE.04/21