



Corporate Responsibility bei MAN 2018

Produkte

Produktion

Lieferkette

Menschen

Gesellschaft
und Integrität

Personalstrategie

Seite 2 – 4

Arbeitgeberattraktivität

Seite 5 – 6

**Berufsausbildung und
Qualifizierung**

Seite 7 – 8

**Vielfalt und
Chancengleichheit**

Seite 9 – 10

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

Seite 11 – 12

Verantwortung für die Menschen

Auch in Zukunft möchten wir uns als einer der führenden Nutzfahrzeug-Konzerne in Europa positionieren. Das gelingt nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihnen wollen wir ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld bieten, das sie optimal fördert. Basis dafür ist eine wertebasierte Unternehmenskultur, die von Vielfalt, Offenheit und Transparenz geprägt ist.

Unsere Personalstrategie

Top-Arbeitgeber zu sein, ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und bedeutet für MAN, auch künftig talentierte und kompetente Mitarbeiter zu gewinnen, ihnen Entwicklung und innovative Arbeitswelten zu bieten sowie die Vielfalt im Unternehmen aktiv zu fördern. Die wesentlichen strategischen Prioritäten zur Umsetzung unserer Personalstrategie sind:



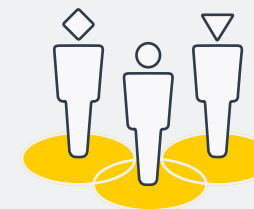
Die richtigen Mitarbeiter gewinnen

Unsere Personalmarketingaktivitäten richten wir an den Anforderungen der Digitalisierung und den neuen Mitarbeitergenerationen aus. Von Schülerpraktika, verschiedenen Ausbildungsberufen bis hin zu einem Global-Champion-Trainee-Programm sowie einem klassischen Direkteinstieg bieten wir vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.



Die richtigen Mitarbeiter binden

Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle wie Flex Work, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice. Offene Raumkonzepte für verschiedene Arbeitsumgebungen erhöhen die Effizienz- und Innovationskraft sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Wir unterstützen jeden Mitarbeiter mit zielgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen und honorieren die erbrachte Leistung, indem wir alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligen.



Vielfalt

Vielfalt ist weit umfassender als Frauenförderung und ist uns ein zentrales Anliegen. Ziel ist, unsere Unternehmenskultur weiter zu entwickeln und dabei von den vielfältigen Fähigkeiten, dem Wissen, den Erfahrungen und den Perspektiven unserer Mitarbeiter zu profitieren. Wir respektieren alle Kollegen und Kolleginnen und schaffen eine Atmosphäre von Respekt und gegenseitigem Vertrauen.

Respektvolles Miteinander

MAN ist mit seinen rund 55 500 Mitarbeitern in vielen Ländern aktiv. Respekt und Toleranz bilden die Basis für ein wertschätzendes Miteinander. Wir bekennen uns klar zu Pluralismus und Chancengleichheit ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung.

Einen verbindlichen Rahmen der MAN-Personalarbeit bilden die folgenden Regelwerke:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Code of Conduct
- Charta der Arbeitsbeziehungen
- Charta der Zeitarbeit
- Grundsätze auf Basis der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation

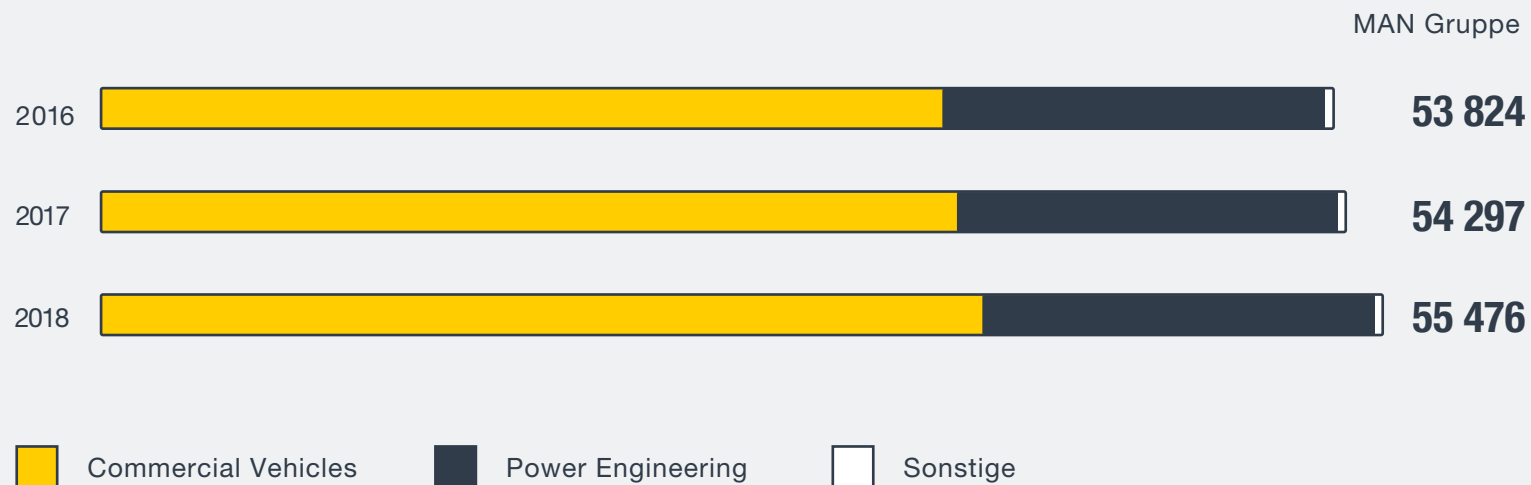


Mitarbeiteranzahl

Zum 31. Dezember 2018 beschäftigte die MAN Gruppe¹ 55 476 Mitarbeiter (2017: 54 297). Im Geschäftsbereich Commercial Vehicles (inkl. Sonstige) wurden zu diesem Stichtag 38 430 (2017: 37 744) Mitarbeiter beschäftigt.

¹ Inklusive der zum 31. Dezember 2018 ausgegliederten Power-Engineering-Geschäftsbereiche MAN Energy Solutions SE und Renk AG

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern



Attraktiver Arbeitgeber

Als attraktiver und moderner Arbeitgeber möchten wir potenzielle Mitarbeiter begeistern und frühzeitig für MAN gewinnen. Für eine langfristige Positionierung von MAN als Top-Arbeitgeber sieht sich das Unternehmen zu folgenden Zielen verpflichtet:

- neue Mitarbeiter über umfassende Einstiegsprogramme schnellstmöglich in die MAN-Welt zu integrieren
- fachliche und überfachliche Qualifizierung und Entwicklung zu fördern
- den Aufbau fachlicher und internationaler Netzwerke zu gewährleisten
- für bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu sorgen
- MAN als Top-Arbeitgeber zu positionieren

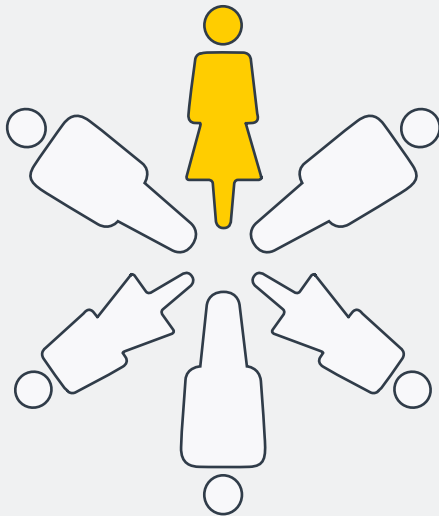
Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Zufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen, führten wir 2018 zum sechsten Mal die Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“ durch. Die gemessene Stimmung lag bei der MAN SE / MAN Truck & Bus bei 75,9 (2017: 74,0), bei MAN Energy Solutions bei 75 (2017: 73,4) und bei Volkswagen Caminhões e Ônibus bei 92,8 (2017: 94,3).



Nachwuchskräfte aus eigenen Reihen

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte duale Berufsausbildung. Im Herbst 2018 starteten 606 junge Menschen ihre berufliche Entwicklung bei MAN Truck & Bus. Insgesamt befanden sich 3 279 (2017: 3 132) junge Menschen in einer Ausbildung bei der MAN Gruppe. Darüber hinaus bieten wir in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen duale Studiengänge an. Derzeit absolvieren an unseren deutschen Standorten 178 (2017: 169) Studierende den praktischen Teil ihres Studiums.



6,4%

Anteil Auszubildender
an der Stammebelegschaft (2017: 6,2%)

Weiterbildung

Parallel mit der Digitalisierung ziehen neue Mitarbeitergenerationen in das Unternehmen ein und verändern

- die Anforderungen an Arbeitsweisen und -formen,
- die Arbeitsumgebung
- sowie damit verbunden: die Formen der Zusammenarbeit, der Kommunikation und des Führungsverhaltens.

Deshalb haben wir zielgerichtete Maßnahmen für die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung entwickelt.

Das Lernen und Lehren bei MAN geschieht unter Einbindung interner Experten. Diese geben im Rahmen ihrer Berufsfamilie ihr Wissen an Kollegen weiter. Zu einer Berufsfamilie zählen all diejenigen Mitarbeiter, die in verwandten Fachkompetenzen tätig sind.

133 400

Mitarbeiter nahmen 2018
an rund 10 550 (2017: 9 100) Weiterbildungen teil.

Chancengleichheit

MAN bekennt sich zu Pluralismus und Chancengleichheit – das bedeutet, Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft und sexueller Orientierung zu respektieren. Durch verschiedene Maßnahmen wollen wir dies gewährleisten – etwa durch eine gezielte Förderung von Frauen und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Angehende weibliche Fach- und Führungskräfte fördert MAN beispielsweise durch ein Mentoring-Programm oder einem Orientierungsprogramm, um Potenzialkandidatinnen für eine Führungslaufbahn zu motivieren.

Bei der Stellenbesetzung achten wir auf Vielfalt und streben eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Der Anteil weiblicher Führungskräfte betrug im Jahr 2018 9,2 % – bezogen auf die oberen drei Führungsebenen. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2017 (9,3 %) leicht gesunken.

9,2 %

der Führungskräfte bei MAN sind weiblich.

Beruf und Familie vereinbaren

Für unsere Mitarbeiter sorgen wir für eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Unter anderem mit:

- flexiblen Arbeitszeitmodellen
- der Möglichkeit, eine Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln
- Betriebskindergärten an den Standorten München und Augsburg
- Informationsveranstaltungen für werdende Eltern
- Seminaren zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder
- Homeoffice

Sicheres Arbeiten

Werkübergreifend bewertet MAN die Ergonomie von Arbeitsplätzen sowie mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Vorhandene Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Seit 2017 bewertet MAN Truck & Bus im Werk München neben Präventionsmaßnahmen, um körperlichen Erkrankungen entgegenzuwirken, auch mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

MAN Energy Solutions hat im Berichtszeitraum die Beurteilung von Risiken für die Mitarbeiter auf internationalen Dienstreisen und Entsendungen in einem interdisziplinären Team verbessert und die Prozessabläufe optimiert.

Weltweiter Arbeitsschutz

29 unserer Standorte sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem OHSAS 18001 zertifiziert. Die Umstellung auf die Anforderungen der neuen ISO 45001 Norm wird derzeit vorbereitet.

29 von 30

MAN-Produktionsstandorten sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem OHSAS 18001 zertifiziert (2017:29).

Wie wir Arbeitsunfälle erfassen

- Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.
- Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden.
- Der Unfallbelastungsindex zeigt die Schwere der Unfälle, indem er die Summe der durch Unfall ausgefallenen Arbeitstage ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden setzt.

Arbeitsunfälle

