



Corporate Responsibility bei MAN 2016

Menschen

Produkte

Produktion

Integration

Managementansatz
Seite 2 – 4

Arbeitgeberattraktivität
Seite 5 – 6

Förderung der Vielfalt
Seite 7 – 8

Berufsausbildung & Qualifizierung
Seite 9 – 10

Arbeitsschutz
Seite 11 – 12



Menschen

MAN will sich auch in Zukunft als einer der führenden Nutzfahrzeug- und Maschinenbau-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 (Diversity) 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 der neuen Mitarbeitergenerationen aus. Von Schülerpraktika, verschiedenen Ausbildungsberufen bis hin zu einem Global Champion Trainee-Programm oder 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.



Diversity

Die Sicherung von Diversity ist weit umfassender als Frauenförderung und ein zentrales Anliegen für uns. Die Heterogenität unserer Belegschaft steigert die Wettbewerbsfähigkeit und ist damit einer der Grundpfeiler für den künftigen Unternehmenserfolg. Aus diesem Grund erkennen und fördern wir aktiv die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter. Wir definieren Vielfalt im Unternehmen wie folgt: Geschlecht, Nationalität, Menschen mit Behinderung, Alter, Kompetenzen sowie Berufs- und Lebenserfahrung.

Respektvolles Miteinander

MAN ist mit seinen rund 53 800 Mitarbeitern in vielen Ländern aktiv. Respekt und Toleranz bilden die Basis für ein wertschätzendes Miteinander. Wir bekennen uns klar zu Vielfalt und Chancengleichheit ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung.

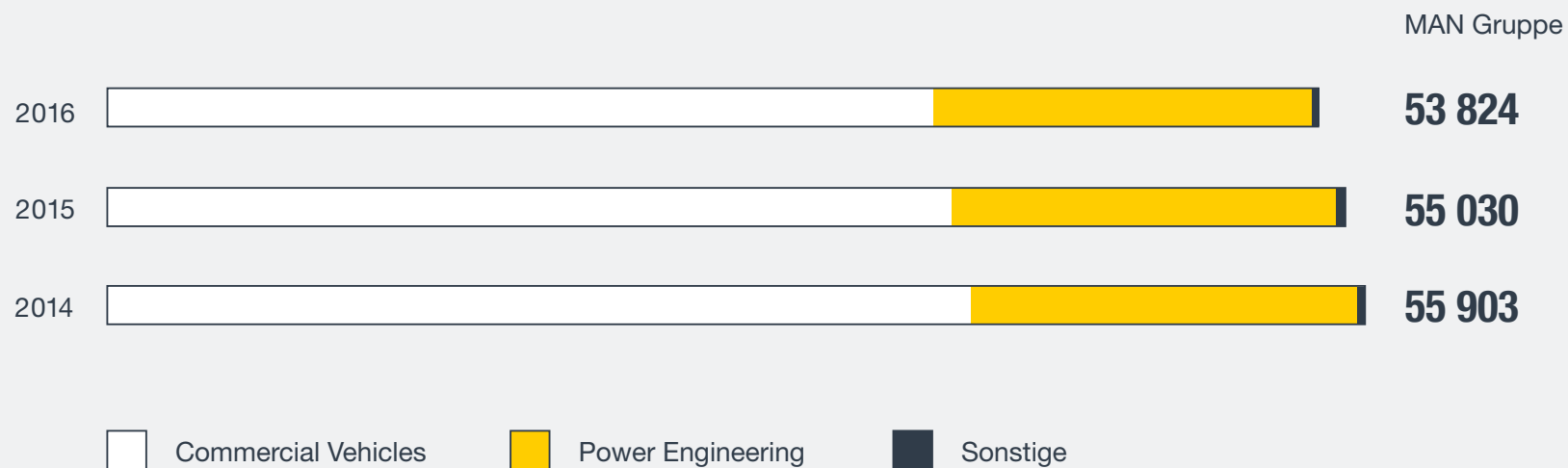
Einen verbindlichen Rahmen der MAN-Personalarbeit bilden die folgenden Regelwerke:

- 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 2016 beschäftigte die MAN Gruppe 53 824 Mitarbeiter.

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern



Attraktiver Arbeitgeber

Als attraktiver 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-IT-Arbeitgeber zu positionieren und
- mit neuartigen Recruitingmethoden und Events, wie dem 2016 durchgeführten „Hackathon“ an der Technischen Universität München, eine neue Zielgruppe zu erreichen

Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Zufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen, führten wir 2016 zum vierten Mal eine Mitarbeiterbefragung über unser Stimmungsbarometer durch. 74,7 Punkte erreichte die gemessene Stimmung der Mitarbeiter 2016 und ist damit positiver als im Vorjahr.

86 %

der MAN-Mitarbeiter nahmen an der Mitarbeiterbefragung 2016 teil.

Diversity

MAN respektiert seine Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft und sexueller Orientierung. Durch verschiedene Maßnahmen wollen wir Vielfalt und Chancengleichheit gewährleisten – etwa durch eine gezielte Förderung von Frauen und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Frauen in Führungspositionen

Bei der Stellenbesetzung achten wir auf Vielfalt und streben eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Jahr 2016 auf 9,2 % leicht gestiegen. Im Aufsichtsrat hingegen konnte die Anzahl der Frauen im Vergleich zu 2015 um ein Mitglied auf vier erhöht werden.

9,2 %

der Führungskräfte bei MAN sind weiblich (bezogen auf die Rangebenen 1–3, Berichtsjahr 2016).
Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2015 (8,5 %) leicht gestiegen.

Beruf und Familie vereinbaren

- 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

Nachwuchskräfte aus eigenen Reihen

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte duale Berufsausbildung. Im Herbst 2016 starteten knapp 800 junge Menschen ihre berufliche Entwicklung bei MAN. Insgesamt befanden sich 2016 über 3 100 junge Menschen in einer Ausbildung.

6,3 %

betrug die Ausbildungsquote für das Jahr 2016.

Darüber hinaus bieten wir in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen duale Studiengänge an. Derzeit absolvieren an unseren deutschen Standorten mehr als 180 Studierende den praktischen Teil ihres Studiums.

Passgenaue Weiterbildung

Im Jahr 2016 nahmen weltweit rund 175 400 Teilnehmer an etwa 14 500 Weiterbildungen teil. Das Lernen und Lehren geschieht unter Einbindung interner Experten. Diese geben im Rahmen der Berufsfamilien ihr Wissen an Kollegen weiter. Zu einer Berufsfamilie zählen all diejenigen Mitarbeiter, die in verwandten Fachkompetenzen tätig sind.

14 500

Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nutzten MAN-Mitarbeiter im Jahr 2016.

Sicheres Arbeiten

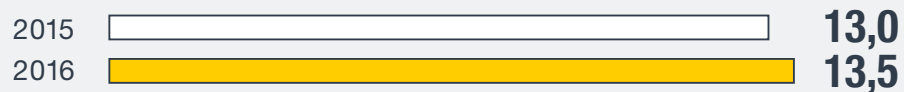
Wir fördern gesunde und sichere Arbeitsplätze etwa durch unsere Initiative „Workplace Optimization“ – mithilfe dieser wurden an den Standorten von MAN Truck & Bus alle Produktionsarbeitsplätze ergonomisch bewertet. MAN Diesel & Turbo hat beispielsweise mit der „Zero Accident“-Initiative 2016 im achten Jahr in Folge die Schwere der Arbeitsunfälle reduziert.

Arbeitsunfälle *

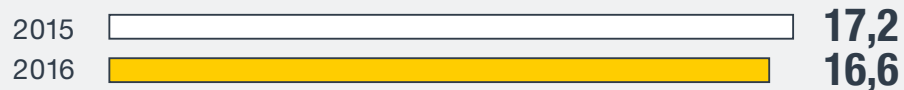
Anzahl Arbeitsunfälle



Unfallhäufigkeitsindex



Unfallbelastungsindex



* nur gemeldete Arbeitsunfälle der Stammebelegschaft an Produktions- und produktionsnahen Standorten

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.

Weltweiter Arbeitsschutz

27 unserer Standorte sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem OHSAS 18001 zertifiziert – darunter seit 2016 auch die Standorte Dachau und Rheine.

27 von 30

MAN-Produktionsstandorten sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem OHSAS 18001 zertifiziert.