

Corporate Responsibility bei MAN

▶ 2015

ÜBERSICHT

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

SEITE 01
VORWORT

SEITE 02
DIE MAN
GRUPPE IM
PORTRAIT

SEITE 05
CORPORATE
RESPONSIBILITY
STRATEGIE UND
STEUERUNG

SEITE 12
INTEGRATION

SEITE 24
MENSCHEN

SEITE 36
PRODUKTION

SEITE 49
PRODUKTE

SEITE 57
ANHANG

- GRI-INHALTS-INDEX UND FORTSCHRITTS-MITTEILUNG ZUM UN GLOBAL COMPACT
- PRÜFVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS
- ÜBER DEN BERICHT
- IMPRESSUM & WEITERE INFORMATIONEN

BEKENNTNIS ZU TRANSPARENZ, NACHHALTIGKEIT UND UNTERNEHMERISCHER VERANTWORTUNG

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Liebe Leserinnen und Leser,

als eines der ältesten Industrieunternehmen Deutschlands haben wir gelernt, gesellschaftlichen Veränderungen und globalen Herausforderungen mit Wandlungsfähigkeit und Innovationsgeist zu begegnen. Ein klares Leitbild und gelebte Werte bilden dafür die Basis. Unser Bekenntnis zu Transparenz, zu Nachhaltigkeit und zu unternehmerischer Verantwortung zeigt uns den Weg und prägt unser Handeln.

Mit unserem sechsten Bericht gemäß den Leitlinien der Global Reporting Initiative, stellen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten dar und berichten anhand von Kennzahlen, wo wir bei der Umsetzung unserer CR-Strategie 2020+ stehen. Sie ist Bestandteil unsere Unternehmensstrategie und definiert Maßnahmen und Ziele der Eckpfeiler Produktion, Produkte, Menschen sowie Integration. Die Basis dafür legte eine Analyse globaler Herausforderungen wie Klimawandel, Umweltverschmutzung, Ressourcenknappheit und Verstärkung im Hinblick auf Chancen und Risiken, die sich daraus für die MAN-Gruppe ergeben.

Unserem Klimaziel in der Produktion – minus 25% CO₂-Ausstoß bis 2020 – sind wir im vergangenen Jahr wieder ein Stück näher gekommen: Unsere CO₂-Emissionen an den Standorten konnten wir gegenüber dem Basisjahr 2008 um 19,5% reduzieren. Mit unserem effizienten Produkt- und Serviceportfolio überzeugen wir nicht nur unsere Kunden, sondern auch die Fachzeitschrift Transport, die uns 2015 für unsere Produktlinie MAN Original Teile ecoline mit dem Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit ausgezeichnet hat. Im Strategie-Eckpfeiler Menschen wenden wir uns verstärkt der Förderung weiblicher Talente zu. Dazu haben wir verschiedene Programme auf den Weg gebracht, um Frauen bei ihrer Karriere frühzeitig zu unterstützen – unter anderem ein Nach-

wuchsförderprogramm speziell für weibliche Auszubildende. Neue Herausforderungen tun sich mit der Digitalisierung auf, die unser Geschäftsmodell beeinflussen und die Arbeitswelt verändern wird. Hier werden wir auch gemeinsam mit dem Betriebsrat neue Antworten entwickeln.

Die schwierige Situation der Menschen, die 2015 in Not nach Deutschland geflohen sind, hat auch uns bewegt. Viele unserer Mitarbeiter haben sich spontan für Flüchtlinge engagiert, als im Sommer täglich mehrere hundert in München ankamen. Inzwischen haben wir mit unserem Kooperationspartner SOS Kinderdorf zahlreiche Aktivitäten zur Hilfe und zur Integration an unseren deutschen Standorten etabliert und unter dem Dach „MAN Flüchtlingshilfe“ gebündelt.

Stolz sind wir auf drei Preise, die wir für unsere innovative Nachhaltigkeitskommunikation erhalten haben; stellvertretend sei hier der European Excellence Award genannt. Den Weg der konsequenten Zielgruppenorientierung mit unterschiedlichen Formaten setzen wir dieses Jahr fort. Der vorliegende GRI-Bericht wendet sich an Nachhaltigkeitsanalysten und Investoren, Kunden und Geschäftspartner. Er umfasst alle Kennzahlen und Fakten zum nachhaltigen Wirtschaften und zeigt auf, wie wir die zehn Prinzipien verantwortungsbewussten Wirtschaftens des UN Global Compact umsetzen. Zugleich stellt er unsere Fortschrittsmitteilung und unser Bekenntnis zur weltweit größten und wichtigsten CR-Initiative dar. Die Kennzahlen haben wir von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüfen lassen.

Wir treten auch in herausfordernden Zeiten für unternehmerische Verantwortung ein und möchten Sie herzlich einladen, mit uns dazu im Dialog zu bleiben. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr



Joachim Drees
Vorsitzender des Vorstands MAN SE



Joachim Drees
Vorsitzender des Vorstands MAN SE

EFFIZIENTE TRANSPORT- UND ENERGIELÖSUNGEN SIND UNSER ANSPRUCH

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

2015

55 030

Mitarbeiter weltweit

13,7

Mrd € Umsatz

4

Unternehmensbereiche:
MAN Truck & Bus
MAN Latin America
MAN Diesel & Turbo
Renk

2015

31

Produktionsstandorte
in 14 Ländern

14,4

Mrd € Auftragseingang

92

Mio € Operatives Ergebnis



Weitere Informationen:
www.corporate.man.eu

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Die MAN Gruppe im Portrait

Die MAN Gruppe

Die MAN Gruppe ist eines der führenden Nutzfahrzeug-, Motoren- und Maschinenbauunternehmen Europas. Als Anbieter von Lkw, Bussen, Dieselmotoren, Turbomaschinen sowie Spezialgetrieben halten wir in allen Unternehmensbereichen führende Marktpositionen. Der Konzern ist in mehr als 180 Ländern aktiv.

Oberstes Ziel: nachhaltige Wertschöpfung

In den vergangenen Jahren haben wir unseren strategischen Fokus erfolgreich auf die Bereiche Transport und Energie gesetzt. Herausforderungen wie die Globalisierung und damit einhergehend zunehmender Welthandel, Bevölkerungswachstum, Urbanisierung und Klimawandel zeigen, dass es sich bei diesen beiden Bereichen um zukunftsweisende und wach-

tumsstarke Branchen handelt. In den Geschäftsfeldern Commercial Vehicles und Power Engineering bietet MAN seinen Kunden maßgeschneiderte Lösungen an, insbesondere zur Reduktion von Emissionen und Kraftstoffverbrauch. Zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategie sind die weltweite Präsenz und das breite Portfolio aus effizienten Produkten und Dienstleistungen. Diese verleihen uns die Stabilität, um Schwankungen einzelner Märkte weitgehend abfedern zu können und auf den zunehmenden globalen Wettbewerb vorbereitet zu sein. Dabei stehen unsere Kunden und ihre Bedürfnisse stets im Mittelpunkt. Entscheidende Erfolgsfaktoren sind zudem Technologieführerschaft sowie der stetige Ausbau des After Sales-Geschäfts. Diese Ausrichtung der MAN Gruppe bildet somit die Grundlage für unser oberstes Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung.

Die Unternehmensbereiche

Commercial Vehicles		Power Engineering	
MAN Truck & Bus	MAN Latin America	MAN Diesel & Turbo	Renk (76 %)
Ist das größte Unternehmen der MAN Gruppe und einer der führenden Anbieter von Nutzfahrzeugen und Transportlösungen.	Ist der größte Lastwagenhersteller in Brasilien, seit 13 Jahren lokaler Marktführer bei Lkw ab 5 t und führender Anbieter von Nutzfahrzeugen sowie Bus-Chassis für Wachstumsmärkte, welche unter der Marke Volkswagen wie auch MAN vermarktet werden.	Ist weltweit führender Anbieter von Großdiesel- und Gasmotoren und gehört zudem zu den führenden Anbietern von Turbomaschinen auf dem Weltmarkt.	Ist ein weltweit anerkannter Hersteller von hochwertigen Spezialgetrieben, Komponenten der Antriebstechnik sowie Prüfsystemen.
Umsatz 2015			
8 997 Mio €	1 047 Mio €	3 305 Mio €	487 Mio €

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion****Produkte****Anhang****Wirtschaftliche Entwicklung**

Im Berichtsjahr 2015 war die wirtschaftliche Situation stark eingetrübt. Die Weltwirtschaft wuchs zwar leicht, auch in den Industrieländern verbesserte sich die Lage etwas, in vielen Schwellenländern ließ die konjunkturelle Dynamik aber im Jahresverlauf wieder nach. Für die MAN Gruppe zeigt sich ein ambivalentes Bild: Einerseits erholte sich der europäische Nutzfahrzeugmarkt. Die Situation in anderen Regionen – etwa in Brasilien oder Russland – oder im Geschäftsfeld Power Engineering bleibt jedoch angespannt.

Der Umsatz der MAN Gruppe lag 2015 mit 13,7 Mrd € um 4 % unter dem Vorjahresniveau. Wir erwirtschafteten ein Operatives Ergebnis von 92 Mio €. Im Geschäftsfeld Commercial Vehicles sank es auf -101 Mio €. Als Sondereinflüsse belastend wirkten Restrukturierungsaufwendungen für das Zukunftsprogramm von MAN Truck & Bus zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in Höhe von 185 Mio €. An die Aktionäre haben wir 2015 Garantiedividenden von 3,07 € pro Aktie ausgeschüttet. Die Umsatzrendite blieb im Berichtsjahr mit 2,9 % gegenüber 2014 (3,0) auf etwa gleichem Niveau. Im Berichtsjahr zahlte das Unternehmen Ertragsteuern in Höhe von 64 Mio €. Auf Maßnahmen zur extensiven Steueroptimierung verzichteten wir.

Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung enthält der MAN Geschäftsbericht 2015.

Beteiligung der Volkswagen AG an der MAN SE

Am 16. Juli 2013 wurde ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag zwischen der Truck & Bus GmbH, einer 100 %-igen Tochtergesellschaft der Volkswagen AG, und der MAN SE in das Handelsregister eingetragen und ist damit wirksam. Am 31. Dezember 2015 hielt die Volkswagen Truck & Bus GmbH 75,56 % der Stimmrechte und 74,35 % der Anteile am Grundkapital der MAN SE. Der Anteil des Streubesitzes der MAN-Stammaktie betrug zum 31. Dezember 2015 24,44 %.

Investitionen

Im Geschäftsjahr 2015 tätigte die MAN Gruppe Investitionen in Höhe von 708 Mio € nach 610 Mio € im Vorjahr. Dabei stiegen sowohl die Investitionen in Sachanlagen als auch die Investitionen in Immaterielle Vermögenswerte. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage prüfen wir Investitionsvorhaben besonders kritisch und priorisieren konsequent. Wir halten bewusst an den notwendigen Investitionen fest, die das langfristige Wachstum tragen werden und geeignet sind, unsere operative Effizienz zu verbessern.

 Übersicht

 Vorwort

 Portait

Strategie

■ CR-Strategie 2020+

 Analyse wesentlicher Herausforderungen

 CR-Steuerung

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

STRATEGIE UND STEUERUNG

Zukunftsfähigkeit bedeutet für MAN, die globalen Herausforderungen zu verstehen und zu erkennen, wo Chancen und Risiken für eine nachhaltige Entwicklung wie für unseren Geschäftserfolg liegen. Die MAN CR-Strategie 2020+ ist unsere Antwort auf die weltweiten Megatrends. Mit ihr leben wir Verantwortung – entlang unserer Wertschöpfungskette.

CR-Strategie 2020+

Corporate Responsibility (CR) ist seit 2010 integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von MAN. Mit der CR-Strategie 2020+ übernehmen wir Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette. Sie legt einen Schwerpunkt auf die Menschen, die bei uns arbeiten, und zielt auf die Integration von CR in unsere Prozesse, in die Produktion und in unsere Produkte ab. Diesen vier CR-Eckpfeilern sind jeweils vier Handlungsfelder zugeordnet (→ Seite 6). Je Handlungsfeld haben wir uns ein strategisches Ziel gesetzt.

Die fünf Kerninitiativen der MAN-Klimastrategie haben wir den CR-Eckpfeilern Integration, Produktion und Produkte der CR-Strategie 2020+ zugeordnet. Ihre Ziele und Initiativen verfolgen wir in diesem Rahmen selbstverständlich weiter.

Mit der CR-Strategie 2020+ antwortet MAN auf globale Herausforderungen, die für die Unternehmensgruppe wesentlich sind. So stellen wir sicher, dass wir Risiken und Chancen, die sich aus den Herausforderungen ergeben, früh erkennen und darauf entsprechend reagieren. Das sichert unseren zukünftigen Geschäftserfolg und trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

■ CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

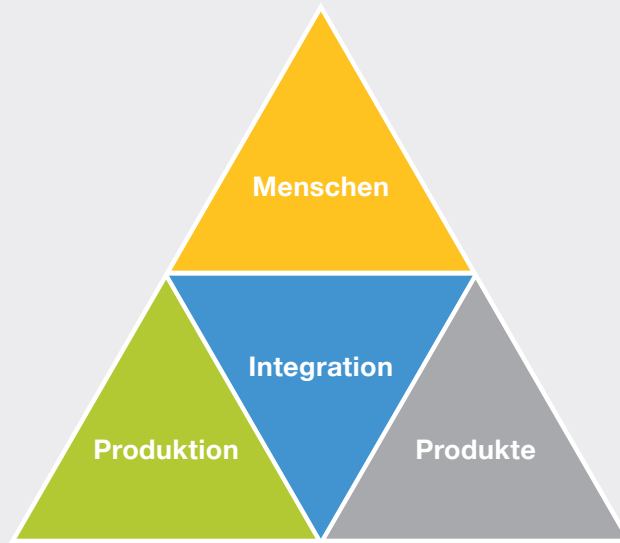
Menschen

Produktion

Produkte

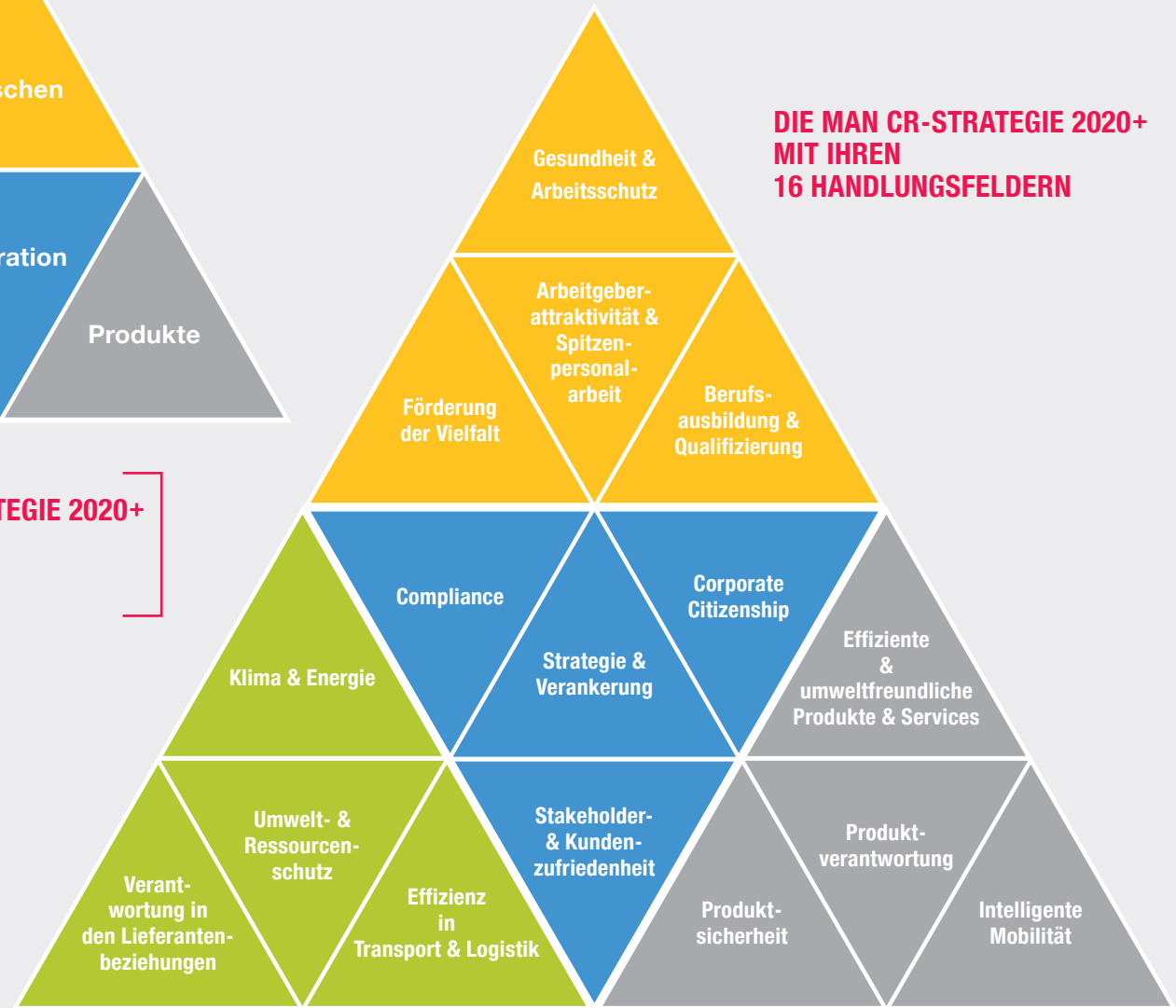
Anhang

CR-Strategie 2020+



DIE MAN CR-STRATEGIE 2020+ MIT IHREN VIER ECKPFEILERN

DIE MAN CR-STRATEGIE 2020+ MIT IHREN 16 HANDLUNGSFELDERN



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

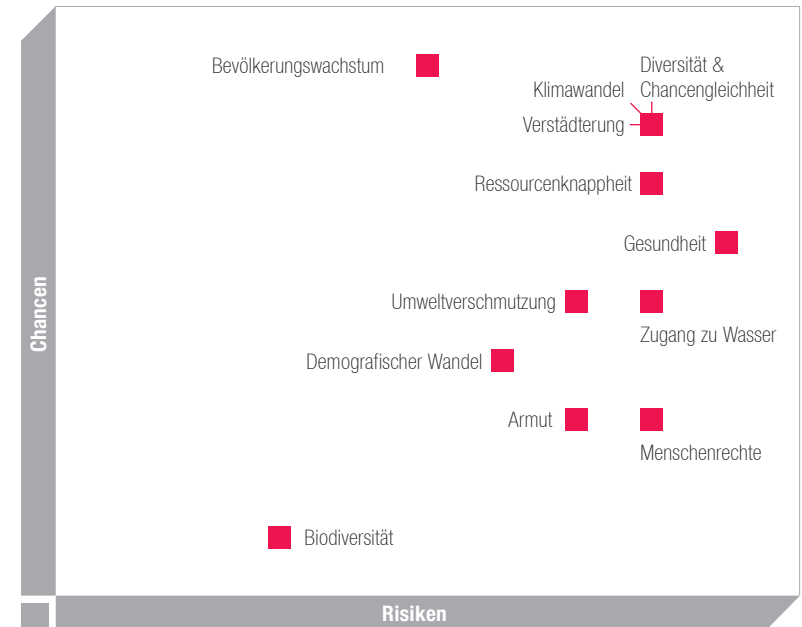
Analyse wesentlicher Herausforderungen

[G4-18] Die für MAN relevanten globalen Herausforderungen wurden 2014 im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Einbezogen wurden sowohl die Erwartungen, die Stakeholder an MAN haben, als auch die Anforderungen, die MAN selbst an sich stellt, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Bewertung durch MAN CR-Steuerkreis

Der MAN CR-Steuerkreis (→ Seite 10) hat zwölf globale Herausforderungen wie Klimawandel, Bevölkerungswachstum, Ressourcenknappheit, Armut und Gesundheit diskutiert und analysiert. Die Bewertung erfolgte im Hinblick auf Geschäftschancen und -risiken für MAN – auf einer Skala von null (niedrig) bis 10 (hoch) (→ Abbildung).

Chancen und Risiken globaler Herausforderungen aus MAN-Sicht



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

 CR-Strategie 2020+

 Analyse wesentlicher Herausforderungen

 CR-Steuerung

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Bewertung durch Stakeholder

[G4-24, G4-25, G4-26, G4-27] In Ergänzung zur Wesentlichkeitsanalyse durch den MAN CR-Steuerkreis haben wir 2014 unsere Stakeholder gefragt, welche Anforderungen sie an MAN haben. Dafür haben wir eine internationale, offene Online-Befragung gewählt. Auf eine Vorauswahl von Zielgruppen wurde verzichtet, um möglichst viele Stakeholder-Interessen zu berücksichtigen. Über einen Zeitraum von mehreren Monaten haben mehr als 1 700 Interessierte über die Corporate Website von MAN an der Befragung teilgenommen. Von diesen Datensätzen konnten über 150 ausgewertet werden.

Wesentliche globale Herausforderungen für MAN

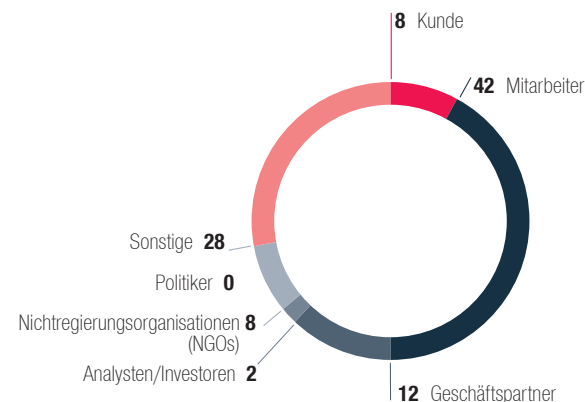
Neben den Bewertungen der globalen Herausforderungen durch den MAN CR-Steuerkreis und durch unsere Stakeholder haben wir auch Analysen des Wettbewerbs vorgenommen sowie Experteneinschätzungen eingeholt. Die sich daraus ergebenden sechs wesentlichen Herausforderungen stellen die Basis für die MAN CR-Strategie sowie die Berichterstattung nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) in der Version G4 dar. Folglich wurden diesen globalen Herausforderungen die entsprechenden Aspekte der GRI zugewiesen (→ Seite 9), zu denen MAN mindestens einen Leistungsindikator berichtet (→ GRI-Inhalts-Index Seite 57 ff.).

Die Wesentlichkeitsanalyse haben wir für die gesamte MAN Gruppe vorgenommen. Um regionale Besonderheiten zu berücksichtigen, hat MAN Latin America eine separate, ergänzende Analyse durchgeführt. Diese hat die Ergebnisse der MAN Gruppe weitestgehend bestätigt. Regional relevante Themen wie Zugang zu Wasser, Biodiversität und Bevölkerungswachstum wurden folglich höher bewertet und finden in den CR-Aktivitäten von MAN Latin America entsprechende Berücksichtigung.

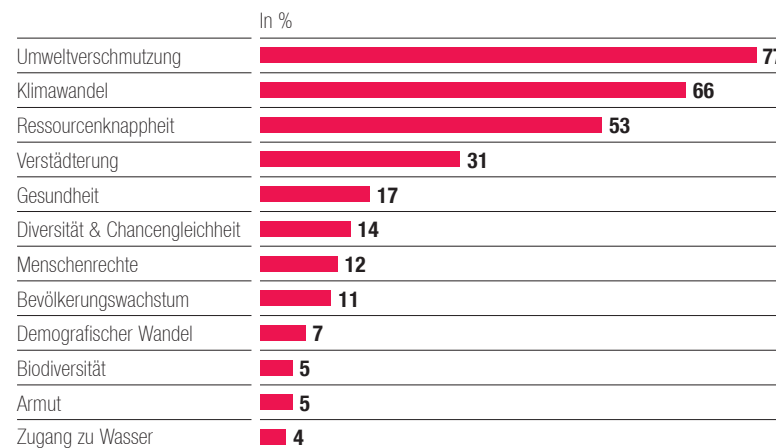
Auch MAN Diesel & Turbo hat Ende 2015 spezifisch für den Teilkonzern eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden im Februar 2016 mit Experten aus den Fachbereichen validiert und mit der MAN CR-Strategie 2020+ abgeglichen.

Teilnehmer der Befragung 2014 nach Stakeholder-Gruppen

Anteil in %



Globale Herausforderungen, zu denen Stakeholder die höchsten Erwartungen an MAN haben



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Analyse wesentlicher Herausforderungen

[G4-19, G4-20, G4-21] Wesentliche globale Herausforderungen für MAN

Globale Herausforderung	Beschreibung	Relevanz für MAN	Wesentlicher GRI-Aspekt	Aspekt-Abgrenzung (innerhalb des Unternehmens <input type="checkbox"/> , außerhalb <input type="checkbox"/> oder beides <input type="checkbox"/>)	Zuordnung CR-Eckpfeiler
Klimawandel	Der weltweite Temperaturanstieg führt zu Naturkatastrophen wie Stürmen und Waldbränden. Das hat in einigen Regionen weitere Folgen, wie beispielsweise Hunger durch ausfallende Ernten.	Die Transport- und Logistikbranche ist in diesem Zusammenhang gefordert, ihre CO ₂ -Emissionen und weitere Treibhausgase sowie Stickoxide und andere Schadstoffe zu vermindern. Höchste Priorität haben dabei die Entwicklung und der Einsatz alternativer Antriebe und Kraftstoffe. Alle Motoren von MAN erfüllen geltende Emissionsvorschriften.	Energie Emissionen Transport	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Produktion Produkte
Ressourcenknappheit	Als Ressourcen gelten alle Rohstoffe und natürlichen Lebensgrundlagen, die wie Wasser, Energie oder Land zum Leben und Wirtschaften benötigt werden. Ihre Übernutzung führt zu Mangel an Trinkwasser, Wüstenbildung und Erosion sowie zu steigenden Kosten für Roh- und Baumaterialien.	Ressourcenknappheit betrifft auch MAN als produzierendes Unternehmen und gefährdet die sichere Versorgung von Materialien für die Produktion. Zudem erfordert die Endlichkeit fossiler Brennstoffe eine rasche Entwicklung alternativer Antriebe.	Materialien	<input type="checkbox"/>	Produktion Produkte
Verstädterung	Der Anteil der städtischen Bevölkerung an der weltweiten Bevölkerung steigt stetig: Nach Schätzungen der Vereinten Nationen werden im Jahr 2030 weltweit 60 % aller Menschen in Städten leben.	Das Leben in großen Städten kann nur mit effizienten Transport- und Energielösungen sowie intelligenter Mobilität lebenswert und ökologisch gestaltet werden. Hier kann MAN einen wesentlichen Beitrag leisten.	Energie Transport	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Produktion Produkte
Gesundheit	Starke körperliche Belastungen, mangelnde Bewegung und psychologische Probleme wie Stress, Überforderung oder Burn-out sind zentrale Herausforderungen im Bereich Gesundheit und belasten auf gesellschaftlicher Ebene die Versicherungssysteme. Darüber hinaus kann Umweltverschmutzung (siehe unten) zu Gesundheitsproblemen führen.	Als Hersteller von schweren Industriemaschinen und Nutzfahrzeugen spielt das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz traditionsgemäß eine wichtige Rolle bei MAN. Neben Maßnahmen für unsere Mitarbeiter in der Produktion hat auch die Prävention sogenannter Bürokrankheiten einen hohen Stellenwert.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Kundengesundheit und -sicherheit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Menschen Produkte
Umweltverschmutzung	Die weltweit steigende Müllproduktion hat weitreichende Folgen für Flora, Fauna und Mensch: Millionen Tonnen Plastikmüll landen in Ozeanen und verseuchen das Grundwasser. Zudem belasten Müllverbrennungsanlagen die Luftwerte.	In der Produktion bemüht sich MAN, seine Umweltauswirkungen so weit wie möglich zu beschränken. Im Vordergrund stehen die kontinuierliche Reduzierung der Abfallmenge und die Erfassung recycelbarer Anteile über Produktlebenszyklusanalysen.	Abwasser und Abfall Produkte und Dienstleistungen Compliance (Umweltvorschriften)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Integration Produktion Produkte
Diversität & Chancengleichheit	Diversität bedeutet, alle Menschen ungeachtet ihrer Eigenschaften wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung gleichwertig zu behandeln.	Als global aufgestelltes, weltoffenes Unternehmen ist es für MAN zentral, jeden Mitarbeiter gleichwertig zu behandeln und ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder seine Potenziale voll entfalten kann.	Aus- und Weiterbildung Vielfalt & Chancengleichheit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Menschen

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

CR-Strategie 2020+

Analyse wesentlicher Herausforderungen

CR-Steuerung

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

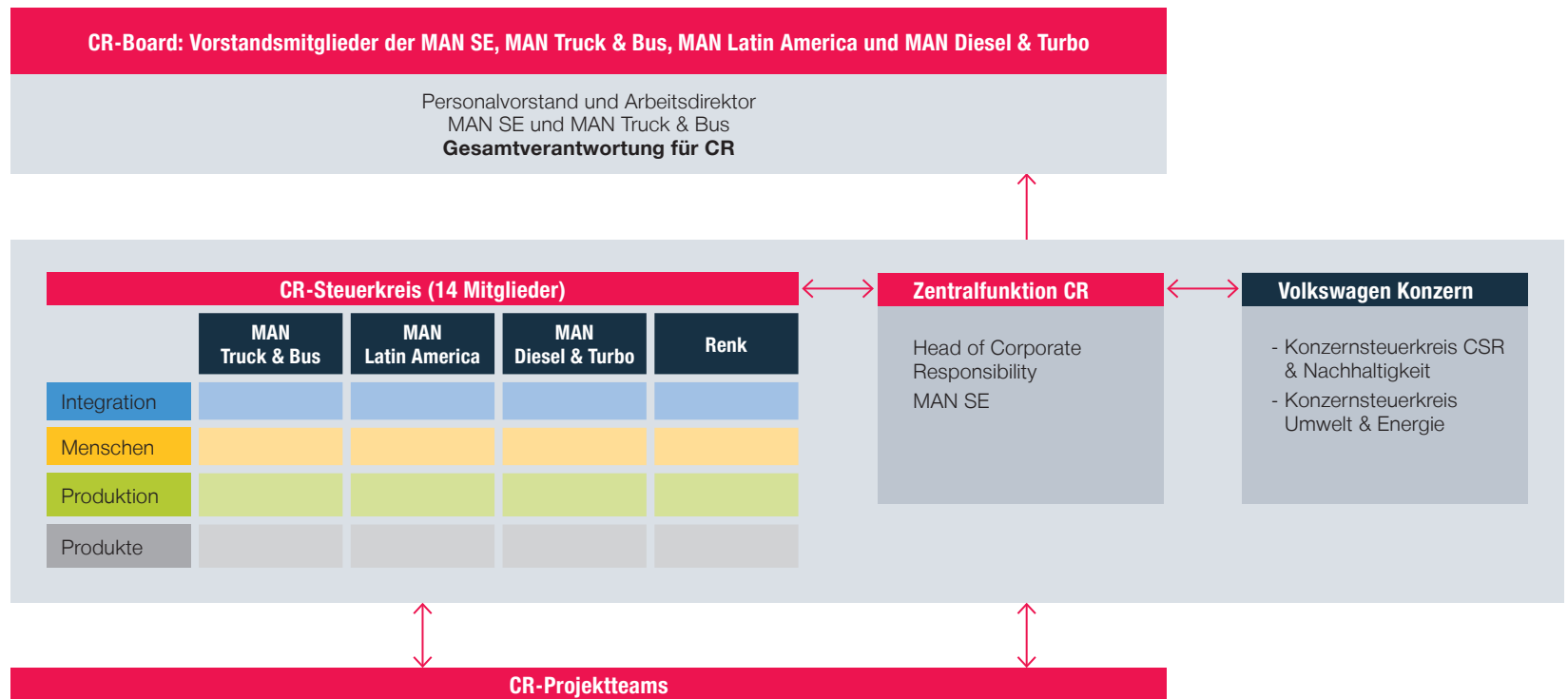
CR-Steuerung

CR-Steuerung

CR-Management ist bei MAN oberste Führungsaufgabe. Das höchste Leitungsorgan, das Corporate Responsibility Board, ist mit Vorstandsmitgliedern der MAN SE und der Teilkonzerne besetzt. Die Gesamtverantwortung

für CR trägt der Personalvorstand und Arbeitsdirektor von MAN. An ihn berichtet die Zentralfunktion Corporate Responsibility der MAN Gruppe. Ihre Aufgabe ist es, die CR-Strategie 2020+ und deren Implementierung zu steuern. Sie ist zentraler Ansprechpartner für alle CR-Themen im Unternehmen. Zudem koordiniert sie den CR-Steuerkreis, in dem Manager aus

CR-Organisation



Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie** CR-Strategie 2020+ Analyse wesentlicher Herausforderungen **CR-Steuerung****Integration****Menschen****Produktion****Produkte****Anhang****CR-Steuerung**

den Funktionen Produktion, Produkte und Integration (z. B. aus Einkauf, Konzernbetriebsrat und Personal) sowie aus allen Teilkonzernen vertreten sind. Er tagte im Geschäftsjahr vier Mal.

Seine Aufgaben sind neben der Weiterentwicklung der CR-Strategie die Integration von CR in die operativen Prozesse sowie der systematische Stakeholder-Dialog.

CR-Cockpit

Zur Steuerung der CR-Strategie hat das Unternehmen ein sogenanntes CR-Cockpit entwickelt, in dem Leistungsindikatoren für alle Handlungsfelder definiert sind. Es gibt zuverlässig Auskunft über den aktuellen Stand der Zielerreichung und ermöglicht es, bei Abweichungen Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Engagement im Volkswagen Konzern

Als starke Marke im Volkswagen Konzern engagieren wir uns in den Konzernsteuerkreisen CSR & Nachhaltigkeit sowie Umwelt & Energie, um die Volkswagen-Konzern-Umwelt- und Nachhaltigkeitsstrategie aktiv mitzugestalten.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Menschen****Produktion****Produkte****Anhang**

INTEGRATION

Corporate Responsibility prägt unser unternehmerisches Handeln. Wir haben den Anspruch, Verantwortung tagtäglich zu leben. Unseren Wettbewerbsvorteil bauen wir weiter aus, indem wir CR nachhaltig in den Strategien der Unternehmensbereiche, in den operativen Prozessen und in der Aus- und Weiterbildung verankern. Eine verantwortliche Unternehmensführung bildet dafür das Fundament. Der systematische Stakeholder- und offene Kundendialog unterstützen die erfolgreiche Integration in unser Kerngeschäft. Zu einer nachhaltigen Entwicklung tragen wir auch über unser zielgerichtetes gesellschaftliches Engagement bei. 2015 stand die MAN Flüchtlingshilfe in Deutschland im Vordergrund.


Verantwortliche Unternehmensführung

Herausforderungen und Ziele

Die Einhaltung geltender Gesetze ist die Grundvoraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg. Bei MAN zielen Führung und Kontrolle darauf ab, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für eine nachhaltige Wertschöpfung und ein angemessenes Ergebnis zu sorgen.

Grundsätze und Leitlinien

Unsere Unternehmensführung wird durch international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung bestimmt. Wesentliche Richtlinien und Vorschriften sind:

- Gesellschafts- und aktienrechtliche Vorschriften
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
- UN Global Compact (UNGC)
-  Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Satzung und interne Richtlinien

Compliance-Programm

Herausforderungen und Ziele

MAN toleriert kein gesetzes- oder regelwidriges Verhalten. Bei der Vermeidung von Rechts- und Regelverstößen kommt Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu.

Organisation

Der Compliance-Bereich der MAN Gruppe umfasst aktuell 48 Mitarbeiter und wird vom Chief Compliance Officer (CCO) geleitet. Er berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand der MAN SE sowie an ausgewählte Fachbereiche über den aktuellen Stand der Compliance-Aktivitäten. Der Compliance-Bereich wird ergänzt durch ein Netzwerk von rund 120 Compliance Champions. Das sind Führungskräfte, die keine Vollzeit-Compliance-Mitarbeiter sind, aber eine besondere Verantwortung für das Thema übernommen haben. Diese unterstützen bei der Implementierung von Maßnahmen in Konzerngesellschaften, die keinen eigenen Compliance Manager vor Ort haben.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Menschen****Produktion****Produkte****Anhang****Integration****Grundsätze und Leitlinien**

Unser Code of Conduct (Verhaltenskodex) stellt für alle Mitarbeiter eine verbindliche Verhaltensrichtlinie für die tägliche Arbeit dar. Konkrete Anweisungen in unklaren Situationen geben zudem unsere Compliance-Richtlinien. Den Umgang mit Geschäftspartnern regelt unser Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner. Dieser verpflichtet sie zur Einhaltung von Grundprinzipien in den Bereichen unternehmerische Verantwortung, Transparenz, Fairness und Datenschutz.

Systeme und Instrumente

Das 2010 eingeführte Compliance-Programm hilft uns, Verfehlungen rasch zu erkennen sowie schnell, effektiv und konsequent auf sie zu reagieren. Neben den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz ist mittlerweile auch die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung als vierte Säule innerhalb des Compliance-Programms implementiert. 2015 wurde das Compliance-Managementsystem für den Teilbereich Anti-Korruption erfolgreich gemäß Prüfungsstandard IDW PS 980 zertifiziert. Dieser beurteilt die Konzeption, Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Systems.

Für die interne disziplinarische Ahndung von Verstößen gegen unsere Compliance-Richtlinien ist das Disciplinary Sanction Committee verantwortlich. Es tritt anlassbezogen zusammen und besteht aus dem Sprecher des Vorstands des betroffenen Teilkonzerns, dem Personalvorstand der MAN SE, dem Chief Compliance Officer sowie dem Compliance Officer des betroffenen Teilkonzerns. Die aus der Aufklärung gewonnenen Erkenntnisse sowie die Ergebnisse aus dem regelmäßig durchgeführten Compliance Risk Assessment nutzen wir, um unser Compliance-Programm kontinuierlich zu verbessern oder punktuelle Maßnahmen zu ergreifen.

Mitgliedschaften

MAN ist Mitglied bei Transparency International, der Partnering Against Corruption Initiative des World Economic Forum sowie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO). Bei DICO engagiert sich MAN in verschiedenen Ausschüssen und Arbeitskreisen. Ferner unterstützen wir die Allianz für Integrität, eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie sowie zahlreicher deutscher Unternehmen zur Förderung der Integrität im Wirtschaftsleben.

Risikomanagement**Herausforderungen und Ziele**

Unternehmerisches Handeln ist ständig Risiken ausgesetzt. Um Chancen auf den Märkten zu nutzen, gehen wir bewusst Risiken ein, wenn hierdurch ein angemessener Beitrag zur Steigerung des Unternehmenswerts zu erwarten ist. Existenzgefährdende Risiken dürfen dabei grundsätzlich nicht eingegangen werden und unvermeidbare Risiken sind durch geeignete Maßnahmen zu minimieren. Chancen und Risiken ergeben sich für MAN einerseits aus den globalen Herausforderungen wie Klimawandel, demografischer Entwicklung, Globalisierung, Bevölkerungswachstum sowie Verstädterung und andererseits aus der Internationalisierung der eigenen Geschäftstätigkeit.

Organisation

Unser gruppenweites Risikomanagementsystem stellt uns frühzeitig die notwendigen Informationen für die Beherrschung von Risiken und Nutzung von Chancen zur Verfügung. Es ist ein untrennbarer Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Geschäftsprozesse und setzt sich aus den Kernelementen Unternehmensplanung einschließlich des unterjähri-

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Menschen****Produktion****Produkte****Anhang****Integration**

gen Review-Prozesses, Risiko- und Chancenmanagement, Internes Kontrollsystem, Continuous Controls Monitoring und Compliance-System zusammen.

Instrumente

Die Bewertung von Klimarisiken und -chancen ist Bestandteil des allgemeinen Risikomanagements der MAN Gruppe. Experten führen dafür regelmäßig Analysen durch, die ergeben, dass MAN vom Klimawandel mittelbar betroffen ist. Es bestehen folgende wesentliche Risiken für einen oder mehrere Teilkonzerne:

- Regulierungsrisiken, v.a. im Hinblick auf eine CO₂-Steuer oder den Emissionshandel für den Logistiksektor
- Wetterextreme wie Stürme, Überschwemmungen, Hagel und starker Schneefall, die zu Produktions- oder Lieferantenausfällen führen können
- Reputationsrisiken, da die Verwendung unserer Produkte Treibhausgasemissionen verursacht und MAN somit langfristig am Markt nur erfolgreich sein kann, wenn das Unternehmen in energieeffiziente und CO₂-arme Technologien investiert

Gleichzeitig ergeben sich aus einer konsequenten Fortführung der europäischen Klimaschutzpolitik und einer sukzessiven Umsetzung ähnlicher Ziele in den BRIC-Staaten für MAN auch neue Wachstumschancen. Diese sind unter anderem:

- Ausweitung der Marktanteile durch frühzeitige Erfüllung regulatorischer Vorgaben
- Stärkung der Kunden- und Lieferantenbindung durch Kooperationen zur CO₂-Reduktion
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Unabhängigkeit von Energiepreisen, indem zunehmend auf Eigenenergieerzeugung und regenerative Energien umgestellt wird

Gesellschaftliches Engagement**Strategischer Ansatz**

MAN versteht sich als Teil der Gesellschaft: Wir wollen ein guter Unternehmensbürger sein und zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Zu Themen, die einen Bezug zu unserem Kerngeschäft haben, können wir uns am besten einbringen. Der Schwerpunkt unserer Förderung liegt auf langfristigen und nachhaltigen Bildungsprojekten für Kinder und Jugendliche. Mit attraktiven Angeboten wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und die Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärken.

Mit dem gemeinnützigen Verein SOS-Kinderdorf e.V. haben wir seit 2008 eine strategische Partnerschaft. Gemeinsam setzen wir weltweit Projekte um – häufig mit freiwilliger Unterstützung durch unsere Mitarbeiter.

Richtlinie

Eine konzernweit gültige Richtlinie definiert verbindliche Handlungsanweisungen zur Vergabe von Spenden- und Sponsoring-Geldern. Zulässige Förderbereiche für die Auszahlung von Spenden sind Bildung, Wissenschaft, Kultur und Soziales (soziale Wohlfahrt, karitative und humanitäre Projekte sowie Katastrophenhilfe).

Instrumente

Wir engagieren uns mit Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten, die meist in engem Bezug zu unserem Kerngeschäft stehen und langfristig angelegt sind. Für die Erfolgsmessung unserer gesellschaftlichen Projekte wenden wir den international anerkannten Standard London Benchmark Group (LBG) an.

CR IN DAS GESAMTE UNTERNEHMEN INTEGRIEREN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

■ Strategie & Verankerung

- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit
- Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Verankerung in die Unternehmensbereiche

Die Integration von CR in die Strategien der Bereiche, in die operativen Prozesse sowie in die Aus- und Weiterbildung ist unser wichtigster Erfolgsfaktor. Ein systematischer Stakeholder-Dialog und eine offene Kommunikation unterstützen die erfolgreiche Integration in das Kerngeschäft von MAN. Hierzu dient auch die 2015 weiterverfolgte Verankerung von CR in die Funktional- und Crossfunktionalstrategien von MAN Diesel & Turbo. Bei MAN Truck & Bus erfolgte dies bereits 2014.

Führungstraining

Unsere Mitarbeiter leben Corporate Responsibility im täglichen Handeln und sind Botschafter für unsere CR-Aktivitäten. Mit dem Führungstraining „Manage responsibly“ sensibilisieren wir unsere Führungskräfte

und schulen sie darin, die CR- und Klimastrategie in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen umzusetzen. 2015 nahmen knapp 60 Führungskräfte und Multiplikatoren wie Ausbilder oder Betriebsräte von MAN Truck & Bus erfolgreich teil. Insgesamt wurden fast 600 Teilnehmer in 69 solcher Trainings geschult, seit es 2012 initiiert wurde. In München wurden 87% der Führungskräfte geschult, an den Standorten Nürnberg, Steyr, Plauen und Salzgitter 62%. Innerhalb des Volkswagenkonzerns wurde das Training als Best Practice bewertet und daraufhin ein auf die Bedürfnisse von Volkswagen angepasstes „Manage responsibly“ entwickelt, das von allen Marken genutzt werden kann. MAN plant die Konzeption eines „Manage responsibly 2.0“ für 2017.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Compliance

INTEGRES WIRTSCHAFTEN SICHERSTELLEN

Deutscher Corporate Governance Kodex

Die MAN SE entspricht in ihrer Unternehmensführung und ihrer Berichterstattung weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 5. Mai 2015. Die jüngste Entsprechenserklärung wurde im Dezember 2015 abgegeben. Die MAN SE hat in drei Punkten eine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK erklärt (→ Geschäftsbericht 2015, Seite 15 ff.).

Business Partner Approval Tool

Die Zusammenarbeit mit vertriebsunterstützenden Geschäftspartnern regelt die Richtlinie zur Einschaltung von Business Partnern. Im Rahmen des Business Partner Approval Tools werden sie im Hinblick auf ihre Integrität überprüft und freigegeben. Eine Liste aller Unternehmen, mit denen eine Zusammenarbeit untersagt ist, wird monatlich aktualisiert und konzernintern veröffentlicht.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 1 825 Prüfungen auf Basis dieses Tools vorgenommen. Da eine Freigabe zeitlich begrenzt ist, handelt es sich bei einem Teil der Prüfungen um eine Erneuerung der Freigabe einzelner Geschäftspartner.

Compliance Helpdesk

Alle Mitarbeiter von MAN können sich mit Compliance-relevanten Fragen telefonisch oder per E-Mail an das Compliance Helpdesk wenden. Im Berichtszeitraum wurden 469 Fragen beantwortet.

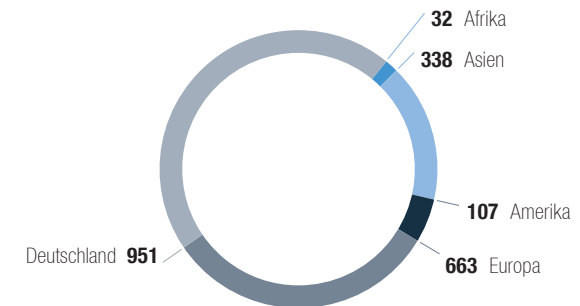
Compliance Trainings

Im Berichtsjahr wurden 2 091 Mitarbeiter weltweit in sogenannten Compliance Awareness Trainings geschult. Schwerpunkt dieser Präsenztrainings ist die Vermittlung von Basiswissen zu den Themen Antikorruption und Kartellrecht. Darüber hinaus führen wir Spezialschulungen zu den

Themenbereichen Kartellrecht und Antikorruption für solche Mitarbeiter durch, die in besonderem Maße Risiken aus diesen Bereichen ausgesetzt sind. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen dieser Trainings 2 834 Mitarbeiter vertieft geschult. Seit 2015 bieten wir speziell für unsere Führungskräfte Compliance-Präsenztrainings an. In diesen Management-schulungen werden spezifische Compliance-Risiken und -Herausforderungen sowie die besondere Verantwortung von Führungskräften besprochen. 306 Führungskräfte haben im Berichtszeitraum daran teilgenommen. Weiterhin wurden 2015 spezielle Präsenzs Schulungen für 392 Mitarbeiter der Beschaffung sowie für 178 Geschäftspartner durchgeführt.

Teilnehmer an Präsenztrainings im Jahr 2015

MAN Gruppe 2 091



Außerdem haben wir im Berichtsjahr 3 091 Mitarbeiter im Rahmen des ersten Compliance E-Learning Trainingsmoduls zum Code of Conduct geschult. Inhalt dieses E-Learnings ist grundlegendes Wissen zu den Themen Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz. Am zweiten Trainings-

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Compliance

modul zum Code of Conduct mit den Themenfeldern Verhalten bei Durchsuchungen, Umgang mit Interessenkonflikten sowie Prävention von Geldwäsche nahmen 5 334 Mitarbeiter teil.

Seit 2013 schulen wir Mitarbeiter, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind (z. B. Vertrieb und Einkauf), durch ein vertiefendes, webbasiertes Trainingsmodul zum Thema Korruptionsprävention. 2015 wurden 2 667 Mitarbeiter dazu trainiert. Des Weiteren wurde im 2. Quartal 2015 das Trainingsmodul „Kartellrecht: Verhindern von Wettbewerbsverstößen“ eingeführt. Im Berichtszeitraum bildeten sich 11 364 Mitarbeiter dazu weiter.

Compliance Risk Assessment

2015 haben wir turnusgemäß das fünfte konzernweite Compliance Risk Assessment durchgeführt. Ziel war es, Compliance-Risiken in den Themenfeldern Antikorruption, Kartellrecht und Geldwäscheprävention zu analysieren. Erstmals verfolgten wir hierbei einen zweistufigen Ansatz: In einer ersten Stufe wurden Risikoprofile für insgesamt 81 Gesellschaften und Business Units anhand zentral verfügbarer Informationen erstellt. Darauf aufbauend wurden 39 Gesellschaften und Business Units risikobasiert für eine weitergehende Analyse ausgewählt. Diese zweite Stufe basierte auf einem detaillierten Fragebogen, der durch das lokale Management beantwortet wurde. Er beinhaltete Fragen zum spezifischen Geschäftsmodell, zum jeweiligen Unternehmensumfeld sowie eine Selbsteinschätzung hinsichtlich der Wahrnehmung und dem Umgang mit Compliance-Risiken. Aus den Ergebnissen des Compliance Risk Assessments werden auf lokaler Ebene zwischen dem zuständigen Compliance Manager und der Geschäftsführung konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Präventive Audits

Im Berichtszeitraum hat der Compliance-Bereich gemeinsam mit der internen Revision wiederum drei präventive Compliance Audits bei ausgewählten Konzerngesellschaften durchgeführt. Ziel dieser Audits ist insbesondere die Überprüfung des Status der lokalen Implementierung des Compliance-Programms sowie des Compliance-Bewusstseins bei den Mitarbeitern der jeweiligen Einheit.

Ausgewählte Maßnahmen zu Compliance

	2015
Business Partner Approval Tool	1 825 Business Partner überprüft
Helpdesk	469 Fragen bearbeitet
Risk Assessments	Vertikales Compliance Risk Assessment durchgeführt
Präventive Compliance Audits	3 Audits mit der internen Revision durchgeführt

Geldwäscheprävention

Sowohl das deutsche Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (Geldwäschegesetz – GwG) als auch viele Gesetze anderer Jurisdiktionen verpflichten Unternehmen zur Einführung von Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die konzernweit geltende Geldwäscherichtlinie stellt u. a. Mindestanforderungen an den Umgang mit auffälligen Geschäftspartnern auf und verlangt vor Abschluss eines Geschäfts die Aufklärung gegebenenfalls unklarer Hintergründe. Unsere Mitarbeiter schulen wir zu dem Thema im Rahmen eines Trainingsmoduls zum Code of Conduct (→ Seite 16 f.).

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration**

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Menschen**Produktion****Produkte****Anhang****Hinweise zu Compliance-Verstößen**

Auch im Berichtsjahr diente das Hinweisgeberportal „Speak up!“ der Aufdeckung und Vermeidung von für MAN gefährlichen Risiken. Mittels „Speak up!“ werden Hinweise entgegengenommen und bearbeitet, die sich auf schwerwiegende Compliance-Verstöße beziehen, insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität (z. B. Korruptionsstraftaten und Geldwäsche), des Kartellrechts und des Datenschutzes. MAN-Mitarbeiter und Dritte haben so die Möglichkeit, vertraulich, weltweit und jederzeit Hinweise zu Compliance-Verstößen abzugeben. Compliance-Verstöße werden bei MAN unter keinen Umständen toleriert. Hinweise auf mögliche Verstöße werden eingehend untersucht, Verstöße abgestellt und im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet. Darüber hinaus werden die Erkenntnisse aus der Aufklärung der Compliance-Verstöße genutzt, um das Compliance-System kontinuierlich zu verbessern.

Datenschutz

MAN steht für einen gesetzeskonformen, praxiswirksamen Datenschutz, der sich weltweit an den strengen europäischen Standards orientiert. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, unterhält die MAN Gruppe ein weltweites Netz von Datenschutzbeauftragten und -koordinatoren. In Deutschland wirken vier Datenschutzbeauftragte darauf hin, dass die datenschutzrelevanten Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten gewahrt bleiben. Im Ausland umfasst das Netzwerk 76 Koordinatoren, die 90 Gesellschaften in 44 Ländern im Datenschutz betreuen.

Due Diligence

Beim Erwerb oder der Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen können CR- und Compliance-Risiken entstehen. Der Compliance-Bereich begleitet Übernahmeprojekte von Beginn an, um solche Risiken zu verhindern. Dafür müssen Zielunternehmen einen Due-Diligence-Fragebogen zu Corporate Responsibility und Compliance beantworten. Dieser umfasst unter anderem Menschenrechte und Umweltauswirkungen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

 Strategie & Verankerung

 Compliance

 Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

 Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

MIT STAKEHOLDERN IN DEN DIALOG TRETEN

Ratings und Rankings

MAN ist international führend beim Klimaschutz. Die Investoreninitiative CDP erteilte uns Bestnoten für unsere Transparenz und unsere Leistungen beim Klimaschutz und zeichnete MAN als eines der zehn besten Unternehmen im Sektor „Industrials“ aus. Damit haben wir den Status „Sector Leader Industrials“ in der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) erreicht.

Von der Nachhaltigkeitsrating-Agentur RobecoSAM wurden wir 2015 zum vierten Mal in Folge in die Dow Jones Sustainability Indizes aufgenommen. Mit 85 Punkten konnten wir unser gutes Ergebnis vom Vorjahr weiter ausbauen. Damit gehört MAN weiterhin zu den drei bestplatzierten Unternehmen der Branche und ist als einziges deutsches Unternehmen seines Sektors in diesen Indizes vertreten.

Die Bewertung von oekom research und Sustainalytics erfolgt in zweijährigem Turnus, so dass für das Jahr 2015 keine neuen Ergebnisse vorliegen.

Corporate Responsibility Ratings

	2013	2014	2015
Dow Jones Sustainability Indizes	83 von 100 Punkten, gelistet	80 von 100 Punkten, gelistet	85 von 100 Punkten, gelistet
Climate Disclosure Leadership Index	89 von 100 Punkten, gelistet	97 von 100 Punkten, gelistet	100 von 100 Punkten, gelistet
Climate Performance Leadership Index	B, nicht gelistet	A, gelistet	A-
oekom Corporate Rating	B- Prime (aus 2012)	B- Prime	Keine neue Bewertung
Sustainalytics	Platz 8 von 151 Unternehmen, Industry Leader	Platz 8 von 151 Unternehmen, Industry Leader	Keine neue Bewertung

Mitgliedschaften

Wir wollen den Dialog und den Interessenaustausch zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft unterstützen und sind dafür Mitglied in verschiedenen Verbänden und Organisationen. Unsere wichtigsten Mitgliedschaften sind:

- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- Deutscher Speditions- und Logistikverband e.V.
- Deutsches Verkehrsforum e.V.
- European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)
- ICC Deutschland e.V. (Internationale Handelskammer)
- Transparency International Deutschland e.V.
- Verband der Automobilindustrie e.V.
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

MAN ist in den genannten Verbänden und Organisationen aktives Mitglied und bringt sich sowohl in Fach- wie auch in Führungsgremien ein. Dies gilt besonders für Gremien, die sich mit folgenden Themen beschäftigen:

- Nachhaltige Mobilität
- Kraftstoffeffizienz
- CO₂, Luftschadstoff- und Lärmemissionen
- Maße und Gewichte von Nutzfahrzeugen
- Sicherheitsaspekte
- Vernetztes automatisiertes Fahren für effizienteren und sicheren Güter- und Personenverkehr

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Dialog mit der Politik

[G4-26] Wir arbeiten aktiv an Lösungen für globale Herausforderungen mit. Deshalb bringen wir unsere Expertise und unser Fachwissen auch in die politische Diskussion ein. Wir konzentrieren uns dabei auf Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, etwa die Reduktion des weltweiten CO₂-Ausstoßes im Güter- und Personenverkehr. Dazu pflegen wir auf Bundes- und EU-Ebene sowie im internationalen Rahmen den Austausch mit den zuständigen Ministerien sowie mit Mandatsträgern und Multiplikatoren aus Regierung und Opposition.

Die Prinzipien der Lobbyarbeit von MAN sind in einem konzernweit gültigen Verhaltenskodex festgehalten. Darin bekennen wir uns ausdrücklich zur politischen Neutralität sowie zu einer offenen Darlegung unserer Positionen. Für direkte Lobbyarbeit gab MAN im Jahr 2015 rund 80 000 € aus.

Dialogveranstaltung

Anlässlich des 60-jährigen Jubiläums des SOS-Kinderdorfs wurde der CR-Bericht 2014 im Rahmen einer Stakeholder-Dialogveranstaltung im SOS-Kinderdorf in Dießen am Ammersee vorgestellt. Dazu waren rund 80 Stakeholder, darunter Mitarbeiter, regionale Unternehmensvertreter, aber auch 30 Kinder und Betreuer aus dem SOS-Kinderdorf, eingeladen. Schwerpunktthema war das gesellschaftliche Engagement von MAN im Rahmen der nachhaltigen Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf.

Kundenbeteiligung und -dialog

Der Dialog mit unseren Kunden – eine der Kerninitiativen unserer Klimastrategie – ist eine wertvolle Möglichkeit, sich über die Reduktion der globalen CO₂-Emissionen auszutauschen. Denn viele von ihnen haben sich selbst Ziele zur CO₂-Einsparung gesetzt. Für MAN ist es wesentlich, die zukünftigen Kundenbedürfnisse zu verstehen. Indem Kundenanforde-

rungen in die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen einfließen, wird der Kundennutzen erhöht.

In Kundenbeiräten diskutieren Lkw- und Bus-Kunden seit 2009 mit MAN-Experten und dem Vertriebsvorstand von MAN Truck & Bus. An dieser Diskussions- und Feedbackplattform nehmen ausgewählte Kunden teil.

Auch im Rahmen von Fachmessen tauschen wir uns gezielt mit unseren Kunden aus. So war MAN Diesel & Turbo beispielsweise auf der Power-Gen Europe mit einer neuen hocheffizienten Gasmotorenreihe mit zweistufiger Turboaufladung vertreten.

Kundenzufriedenheit

Kunden gehören neben Mitarbeitern zu unseren wichtigsten Stakeholdern, denn sie entscheiden maßgeblich über unseren Geschäftserfolg. Um die langfristige Beziehung zu unseren Kunden zu pflegen und deren Anforderungen besser zu verstehen, führen wir in allen Geschäftsbereichen regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit mit unseren Produkten und Dienstleistungen durch. So erfasst MAN Truck & Bus mit der sogenannten CustomerFirst-Studie (CFS) jährlich die Kundenzufriedenheit. 2015 haben wir knapp 29 000 Kunden im Rahmen der CFS-Studie telefonisch befragt, 5 000 mehr als im Vorjahr. Über 90 % von ihnen bewerteten MAN Truck & Bus mit mindestens „gut“ und fast 65 % mit „sehr gut“. Die Kundenzufriedenheit ist damit im Vergleich zu 2014 gestiegen.

MAN Diesel & Turbo führt alle zwei Jahre ein umfassendes Customer Satisfaction Monitoring im Rahmen einer Online-Befragung durch. 2015 wurden rund 4 000 Kunden zu den Produkten und Services des Unternehmens befragt. 35 % der Teilnehmer bewerteten die Performance von MAN Diesel & Turbo als „gut“, 42 % als „sehr gut“ und 9 % als „hervorragend“.

Die Ergebnisse der Kundenbefragungen nutzen wir, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit zu überprüfen und weitere Maßnahmen zu initiieren.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration** Strategie & Verankerung Compliance Stakeholder- &
Kundenzufriedenheit Corporate Citizenship**Menschen****Produktion****Produkte****Anhang****Kundeninformationen**

Unseren Kunden stellen wir für alle Produkte umfassende Informationen und Anleitungen zur Verfügung. Durch optimales Betreiben unserer Produkte tragen unsere Kunden nicht nur zur Erhöhung der Produktsicherheit bei, sondern sparen auch Ressourcen. Wir informieren sie deshalb gezielt über Faktoren wie Roll- und Luftwiderstand, die den Kraftstoffverbrauch und die Emissionen des Fahrzeugs beeinflussen. Informationen über die CO₂-Emissionen unserer Fahrzeuge stellen wir mit Bezug auf eine Gesamtkilometerleistung zur Verfügung. Die Berechnungen erfolgen mithilfe des Environmental Lifetime Emission and Energy Consumption Calculator. Diesen können unsere Kunden unter www.manted.de abrufen.

Mitarbeiter aus dem Vertrieb von MAN Truck & Bus sensibilisieren wir regelmäßig für CR-, Sicherheits-, Klima- und Umweltthemen ebenso wie für Lkw und Busse der EfficientLine sowie für Hybrid- und Gasantriebe. 2015 haben insgesamt rund 3 000 Vertriebsmitarbeiter erfolgreich an diesen Trainings teilgenommen, darunter über 700 Teilnehmer explizit zu Effizienz- und Umweltthemen und über 1 000 zu Themen der Produktsicherheit.

FÜR MENSCHEN IN NOT PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Strategie & Verankerung

Compliance

Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

Corporate Citizenship

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

Nachhaltige Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf

Unseren langjährigen Partner SOS-Kinderdorf unterstützen wir jährlich mit 150 000 €. Dies kommt Einrichtungen von SOS-Kinderdorf in Deutschland und in der ganzen Welt zugute. Neben der finanziellen Unterstützung steht bei der Kooperation vor allem das Mitarbeiterengagement im Fokus. 2015 absolvierten 76 MAN Mitarbeiter 625 Freiwilligenstunden für SOS-Kinderdorf.

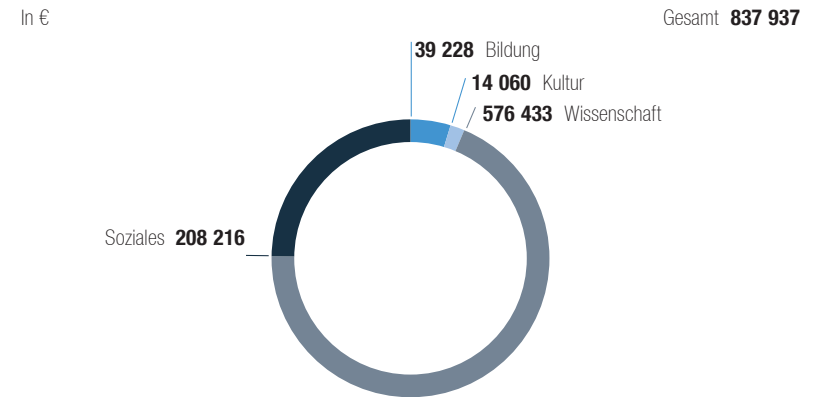
Internationale Hilfe leisten wir für das SOS-Berufsausbildungszentrum in Kaliti in Äthiopien. Seit 2008 fördert MAN mit 600 000 € den Bau eines neuen Trainingsgebäudes und den Unterhalt der Einrichtung, wie beispielsweise Gehälter für fünf Lehrer, sowie MAN-Stipendien für die Jugendlichen. Die Entscheidung, das Projekt weiter finanziell zu unterstützen, war Ergebnis unserer Analyse nach der Methodik der London Benchmark Group. International unterstützen wir auch die SOS-Hermann-Gmeiner-Schule auf Haiti am Rande der Hauptstadt Port-au-Prince. Hier übernehmen wir die Kosten für fünf Lehrer.

Die seit Jahren erfolgreiche Partnerschaft zwischen MAN und SOS-Kinderdorf konnte mit dem Aufbau einer Kooperation zwischen MAN Diesel & Turbo und dem SOS-Kinderdorf Augsburg im Berichtsjahr weiter intensiviert und ausgeweitet werden.

Flüchtlingshilfe

2015 konzentrierten wir unser Engagement frühzeitig auf die Hilfe für Flüchtlingsfamilien, Flüchtlingskinder und insbesondere für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Auch hier arbeiten wir eng mit unserem strategischen Partner SOS-Kinderdorf zusammen. Wir förderten die Flüchtlingshilfe des gemeinnützigen Vereins mit knapp 90 000 € – diese fließen in Einrichtungen in München, Augsburg, Salzgitter und Dießen am Ammersee. Unser Grundsatz ist: nachhaltig Perspektiven für Flüchtlingskinder schaffen und ihnen die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe und

Geld- und Sachspenden



Bildung eröffnen. Die MAN-Mitarbeiter helfen durch ihren aktiven Einsatz und sammelten auch Spenden im Rahmen einer Tombola – insgesamt 13 000 €. Das Geld kommt unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in drei Wohngruppen in Landsberg am Lech zugute. Die Jugendlichen erhalten einen Sprachkurs von einer dafür eingestellten Lehrkraft sowie Intensivunterricht für den angestrebten Schulabschluss. Das Engagement im Bereich der Flüchtlingshilfe stellen wir in unserem [CR-Online-Journal](#) ausführlich vor.

Spenden

Nach einem gemeinsamen Spendenaufruf von Vorstand und Konzernbetriebsrat stockte MAN die Mitarbeiterspende zur Flüchtlingshilfe auf und spendete die Gesamtsumme von 200 000 €. Davon wurde die Hälfte an internationale sowie regionale Projekte gespendet: Neben mehreren nachhaltigen Hilfen an MAN-Standorten in Deutschland unterstützt das

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration**

- Strategie & Verankerung
- Compliance
- Stakeholder- & Kundenzufriedenheit

■ Corporate Citizenship**Menschen****Produktion****Produkte****Anhang**

Unternehmen die UNO-Flüchtlingshilfe mit 25 000 €. Der Stadt München spendete MAN 15 000 €, um Flüchtlingen den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln zu ermöglichen. Der zweite Teil der Gesamtspende floss in einen finanziellen Topf von MAN, um die Integration von Flüchtlingen durch Bildung und Qualifizierung zu fördern. Im Jahr 2015 leistete MAN insgesamt Geld- und Sachspenden von etwa 838 000 €.

Stipendien

MAN unterstützt an der TU München 60 Deutschlandstipendien pro Jahr und ist somit Hauptförderer. Die Stipendien werden jeweils zur Hälfte vom Bund und von Förderern (Unternehmen, Stiftungen, Privatpersonen)

finanziert und für besondere Leistungen verliehen. Neben der TU München unterstützt MAN das Deutschlandstipendium auch an der RWTH Aachen, der HS Deggendorf sowie an der TU Berlin. Weltweit arbeiten wir insgesamt mit knapp 100 technischen Hochschulen zusammen.

MAN PrimeServ China hat bereits vor mehreren Jahren ein eigenes Stipendienprogramm ins Leben gerufen. Hiermit unterstützt MAN Diesel & Turbo Studenten der Meerestechnik an den chinesischen Universitäten Shanghai Maritime University und Dalian Maritime University. Dort werden jährlich vier Studenten aufgrund ihrer herausragenden Leistung finanziell unterstützt.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

MENSCHEN

MAN – das ist eine Spitzenmannschaft mit über 55 000 Mitarbeitern. Wir wollen uns auch in Zukunft als einer der führenden Nutzfahrzeug- und Maschinenbau-Konzerne in Europa positionieren. Das gelingt nur mit Mitarbeitern, die exzellente Leistungen erbringen und damit nachhaltig zu unserem Unternehmenserfolg beitragen.

Personalstrategie

MAN will sich auch in Zukunft als einer der führenden Nutzfahrzeug- und Maschinenbau-Konzerne in Europa positionieren. Das gelingt nur mit einer Spitzenmannschaft, die exzellente Leistung erbringt. Bei MAN arbeiten 55 030 unterschiedliche Menschen. Nur wenn wir es schaffen, alle Mitarbeiter – vom Auszubildenden bis zur Führungskraft – zu fördern, können wir den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichern. Deshalb stehen exzellente Leistungen, daraus resultierender Erfolg und Teilhabe an dessen Ertrag im Mittelpunkt unserer Personalstrategie. Der Verantwortung für unsere Mitarbeiter werden wir auch gerecht, indem wir Gesundheit, Kompetenz und Engagement fördern. Um engagierte, verantwortungsbewusste und kompetente Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, bedarf es der verantwortlichen Führung sowie der individuellen Personalentwicklung und Qualifizierung.

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

Aus- und Weiterbildung – Vielfalt & Chancengleichheit – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Personalmanagement

Herausforderungen und Ziele

Unsere Personalstrategie greift die wesentlichen Herausforderungen wie die Gesundheit unserer Mitarbeiter, die Vielfalt und Chancengleichheit sowie den demografischen Wandel auf. Als zentrale Handlungsfelder haben wir Gesundheit & Arbeitsschutz, Berufsausbildung & Qualifizierung, Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit sowie Förderung der Vielfalt abgeleitet. Für jedes Handlungsfeld sind konkrete Zielsetzungen definiert, die sich im CR-Programm wiederfinden. Beispielsweise ist die langfristige Positionierung von MAN als Top-Arbeitgeber seit 2013 als eines der zentralen Ziele in der Strategie der MAN Gruppe verankert.

Organisation

Die Personalarbeit wird vom Personalvorstand und Arbeitsdirektor der MAN SE und der MAN Truck & Bus AG verantwortet und über das zentrale Personalressort gesteuert. In den Zentralbereichen erarbeiten wir einheitliche Methoden sowie Instrumente und bündeln Kompetenzen, um hohe, einheitliche Qualitätsstandards zu setzen und Synergien zu nutzen.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen**

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit

Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion**Produkte****Anhang****Menschen****Grundsätze und Leitlinien**

MAN ist mit seinen Mitarbeitern in mehr als 180 Ländern aktiv. Wir stehen für Respekt und Toleranz und bekennen uns klar zu Vielfalt und Chancengleichheit, ungeachtet von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft und sexueller Orientierung. Die Entwicklung der Regionen, in denen MAN mit Produktionsstandorten tätig ist, wird durch Rekrutierungen aus dem lokalen Umfeld vorangetrieben. Einen verbindlichen Rahmen der Personalarbeit weltweit bilden die folgenden Regelwerke:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Charta der Arbeitsbeziehungen
- Charta der Zeitarbeit

Systeme und Instrumente

Wesentliche Systeme und Instrumente zur Umsetzung der Personalstrategie von MAN sind:

- Qualifizierung in den Berufsfamilien: Berufsausbildung und Weiterbildung nach dem dualen Prinzip, Weitergabe von Wissen und Erfahrung durch die eigenen Experten
- Leistung und Beteiligung: Leistungsförderung und Erfolgsbeteiligung, Mitwirkung und Mitbestimmung, Stimmungsbarometer (Mitarbeiterbefragung) und Ideenmanagement
- Frauenförderung und Vielfalt: Gewinnung und Entwicklung weiblicher Talente, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, internationale Vielfalt, Inklusion, Chancengleichheit

Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement**Herausforderungen und Ziele**

Der demografische Wandel und die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt sind wesentliche Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei MAN. Diese Faktoren beeinflussen die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und erfordern ganzheitliche Lösungen, um Gesundheit zu erhalten und wiederherzustellen. Denn gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter leisten einen entscheidenden Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens. Als Bestandteile eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention, Ergonomie und Arbeitssicherheit bei MAN einen hohen Stellenwert.

Organisation

Die Zentralfunktionen für Gesundheit bei MAN haben die Aufgabe, den Arbeitgeber im Hinblick auf eine unternehmensübergreifende Gesundheitsmanagementstrategie und deren Umsetzung zu beraten. Ziel ist es, durch die Erarbeitung und die Sicherstellung standortübergreifender Grundsätze eine gemeinsame strategische Ausrichtung der Gesundheitsdienste weltweit zu erreichen. Die Gesundheitsdienste der Werke legen darüber hinaus eigenständig geeignete Maßnahmen bedarfsorientiert fest.

Systeme und Instrumente

Bei MAN zielt die betriebliche Gesundheitsförderung darauf ab, das Gesundheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sowie die Eigenverantwortung in Gesundheitsfragen zu stärken. Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie therapeutische Maßnahmen und Wiedereingliederungshilfen unterstützen dies.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Menschen

Der Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten. Unser Arbeitsschutzmanagement ist Teil des integrierten Managementsystems (→ Seite 37).

Die Zertifizierungen der Standorte nach dem Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz OHSAS 18001 tragen dazu bei, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern.

Gruppenweit bewerten wir systematisch die Ergonomie von Arbeitsplätzen sowie mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Für die langfristige Gesunderhaltung der Mitarbeiter nimmt die Verbesserung der Ergonomie in der Produktion somit eine zentrale Rolle ein. Darüber hinaus führen wir regelmäßig interne und externe Arbeitsschutzaudits und Sicherheitsbegehungen durch.

Mitarbeiterstruktur

Die Definition der Belegschaft umfasst die aktiven Mitarbeiter, die Mitarbeiter in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Auszubildende. Leiharbeiter sind nicht enthalten.

Am 31. Dezember 2015 beschäftigte die MAN Gruppe 55 030 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Jahresende 2014 verringerte sich damit die Zahl der Mitarbeiter um 873. Die Verteilung zwischen den im Inland und im Ausland beschäftigten Mitarbeitern änderte sich nur geringfügig. Bei den ausländischen Gesellschaften arbeiteten insgesamt 23 310 Mitarbeiter. Dies ist ein Rückgang um 284 im Vergleich zum Vorjahr. Im Inland sank die Zahl der Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr um 589 auf 31 720.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg um 23 % auf 1 467 (2014: 1 193). Die Zahl der Leiharbeiter ging um 77 auf 802 zurück. Im Jahr 2015 wurden 86 Leiharbeiter in die Stammbesellschaft übernommen. Unabhängig von der Elternzeit waren im Berichtsjahr 927 Frauen und 256 Männer in Teilzeit bei uns beschäftigt.

Anzahl der Mitarbeiter im In- und Ausland*

	2013	2014	2015
Inland	32 430	32 309	31 720
Ausland	23 672	23 594	23 310
Gesamt	56 102	55 903	55 030
Auslandsanteil in %	42	42	42

Anzahl der Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern*

	2013	2014	2015
Commercial Vehicles	38 907	38 449	37 599
Power Engineering	16 866	17 143	17 133
Sonstige	329	311	298
MAN Gruppe	56 102	55 903	55 030

Mitarbeiterstruktur*

	2013	2014	2015
Stammbesellschaft	52 182	51 995	51 234
davon weiblich	7 255	7 228	7 102
davon männlich	44 927	44 767	44 132
davon Teilzeitmitarbeiter	1 255	1 073	1 183
davon befristet angestellt	1 162	1 193	1 467
Auszubildende	3 290	3 312	3 177
davon weiblich	501	552	571
davon männlich	2 789	2 760	2 606
davon in Deutschland	2 292**	2 341	2 268
Mitarbeiter in Altersteilzeit passive Phase	630	596	619
Belegschaft	56 102	55 903	55 030
Leiharbeiter	1 327	879	802

* Kennzahlen wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2015 von PwC geprüft.

** ohne Renk

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit

Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Menschen

Altersstruktur*

	2015
< 30	8 902
31 - 40	15 440
41 - 50	14 492
51 - 60	10 841
> 61	1 559
Gesamt	51 234

* nur Stammbesellschaft; Kennzahlen wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2015 von PwC geprüft

Fluktuation

Die Fluktuationsrate gibt an, wie viel Prozent der Mitarbeiter das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Diese Kennzahl wird ohne befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritte und Altersteilzeit erfasst. Aus den hiervon betroffenen 2 070 Abgängen im Jahr 2015 resultiert eine Fluktuationsrate von 4,0%. Diese relativ geringe Rate zeigt, dass die Arbeitsverhältnisse bei MAN stabil sind. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 4 120 Menschen eingestellt, 4 040 haben unser Unternehmen verlassen.

MITARBEITER ZU SPITZENLEISTUNGEN BEFÄHIGEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

■ Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit

Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Berufsausbildung und duales Studium

Hervorragenden technischen und kaufmännischen Nachwuchs sichern wir uns durch eine qualifizierte duale Berufsausbildung. Sie ist in der MAN Academy verankert. Im Herbst 2015 starteten knapp 800 junge Menschen, z. B. in Deutschland, Österreich und in der Türkei, ihre berufliche Entwicklung bei MAN. Seit dem Berichtsjahr gibt es auch an unserem Standort in Polen eine duale Berufsausbildung.

Insgesamt bietet MAN den Auszubildenden 28 Ausbildungsberufe für den Beginn ihrer beruflichen Karriere, darunter 20 technische und acht kaufmännische Ausbildungsrichtungen. Positiv entwickelte sich die Anzahl der jungen Frauen, die sich zunehmend für technische Berufe interessieren. Von unseren insgesamt 2 957 Auszubildenden waren im Berichtsjahr 17,8 % Frauen.

Auch die dualen Studiengänge in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen werden von jungen Menschen vermehrt in Anspruch genommen: Derzeit absolvieren an unseren Standorten in Deutschland mehr als 200 Dual-Studierende sowie Verbundstudierende den praktischen Teil ihres Studiums. Der Anteil der weiblichen Studierenden beträgt 20,5 %.

Aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt stellt die inhaltliche Neuausrichtung der Berufsausbildung künftig eine besondere Herausforderung dar. Hierzu wurden entsprechende Projekte im Konzernverbund eingeleitet.

Für ihre Spitzenleistungen wurde unser Nachwuchs mehrfach ausgezeichnet: Die vier besten Auszubildenden der MAN Gruppe wurden mit dem Best Apprentice Award 2015 des Volkswagen Konzerns geehrt. Des Weiteren wurden ein Auszubildender von MAN Truck & Bus von der niedersächsischen IHK in Hannover und ein Auszubildender von MAN Diesel & Turbo von der IHK Augsburg und Nordschwaben als jeweils Landesbeste im Beruf des Zerspanungsmechanikers gewürdigt. Darüber hinaus gab es eine internationale Auszeichnung für einen Auszubildenden

von MAN Diesel & Turbo: Der „Apprentice of the Year 2015“-Award wurde in Dänemark durch die „Confederation of Danish Industry Copenhagen“ verliehen.

Weiterbildung und Qualifizierung

Im Jahr 2015 nahmen weltweit rund 145 000 Teilnehmer an etwa 14 400 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Das Lernen und Lehren geschieht unter Einbindung interner Experten, die im Rahmen der Berufsfamilien ihr Wissen weitergeben. Zu einer Berufsfamilie gehören alle Beschäftigten, die eine gemeinsame Fachkompetenz besitzen und diese weiterentwickeln. Die Qualifizierung und der Wissenstransfer erfolgt in den Berufsfamilien im Rahmen der Berufsfamilienakademien.

Das Prinzip der Berufsfamilienakademien (BFA) wurde auch 2015 durch die MAN Academy weiter ausgebaut und verfeinert, um weltweit einheitliche Qualitäts- und Kompetenzstandards sicherzustellen. Die Arbeiten fokussierten sich auf die Ressorts Sales/Aftersales, Engineering, Beschaffung, Finanzen, Personal und Qualität. Die BFA Produktion nahm bereits 2014 ihre Arbeiten auf. Ebenso wurde die Benutzerbasis des zentralen MAN Training-Portals vergrößert. Unter anderem werden die Mitarbeiter an den Standorten Steyr und Ankara ab Frühjahr 2016 das gesamte Angebot wahrnehmen können. Dazu zählen in vermehrtem Umfang digitale Lernangebote.

Um die Meister in ihrer Führungskompetenz zu stärken und sie in ihrer täglichen Führungsarbeit zu unterstützen, wurden weitere Programme erfolgreich implementiert. Die Teilnehmeranzahl an diesen Programmen belief sich 2015 auf rund 200 Meister aus den Bereichen Produktion, Logistik, Servicebetriebe sowie Ausbildung.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

■ Berufsausbildung & Qualifizierung

- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Weiterentwicklung in Führung und Management

Die Qualifizierung und Auswahl von Führungs- und Managementnachwuchs ist ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung bei MAN. Mitarbeiter, die Führungspositionen wahrnehmen sollen bzw. auf Managementfunktionen vorbereitet werden, erhalten umfassende Schulungen. Das Qualifizierungsangebot für Führungskräfte wurde 2015 erweitert. Die jeweiligen Themenschwerpunkte der Entwicklungsmaßnahmen leiten sich aus den aktuellen Anforderungen des Unternehmens ab.

DURCH KONSEQUENTE FÖRDERUNG ZU DEN TOP-ARBEITGEBERN GEHÖREN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit

Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Top-Arbeitgeber

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 und
- für bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu sorgen.

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter als glaubwürdige Botschafter des Unternehmens die Arbeitgeberattraktivität authentisch belegen. In der deutschlandweiten Studie „Beste Arbeitgeber 2016“ der Onlineportale Statista, Xing und Kununu sowie des FOCUS Magazins wurden über 2000 Unternehmen bewertet. MAN erreichte im Branchen-Ranking „Maschinen- und Anlagenbau“ den 19. Platz. Des Weiteren haben wir als Top-Arbeitgeber Platz 23 bei dem „Trendence Graduate Barometer 2015“ in Deutschland belegt und beim Universum-Ranking Platz 19. Diese Erfolge zeigen, dass wir mit unserer Strategie auf dem richtigen Weg sind.

Nachwuchsförderung

Talente binden wir frühzeitig an uns: Wir bieten unserem akademischen und gewerblichen Nachwuchs beispielsweise Praktika, Stipendien und Entwicklungsprogramme an. Im Jahr 2015 förderte die MAN Gruppe 23 Doktoranden und gab rund 3 000 Studierenden und Schülern weltweit die Möglichkeit, im betrieblichen Alltag praktische Erfahrungen zu sammeln. 2015 hat MAN Latin America an 44 Mitarbeiter ein Stipendium vergeben. An dem 2014 eingeführten Stipendienprogramm zum Erlernen von Sprachen nahmen 64 Mitarbeiter teil.

Mit den Nachwuchsprogrammen erreichen wir gezielt Studierende an über 100 technischen Hochschulen. 2015 war die MAN Gruppe auf mehr als 20 Fach- und Hochschulfestivals vertreten. Unsere Experten führten weltweit zahlreiche Vorlesungen durch. So unterstützen wir beispielsweise im Rahmen von Formula Student Deutschland seit mittlerweile vier Jahren die Teams der TU München, der Hochschule für angewandte Wissenschaften München, des Karlsruher Institute of Technology und der RWTH Aachen. Im Vordergrund der Aktivitäten steht der persönliche Austausch mit MAN-Mitarbeitern.

[G4-26] Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“

Im Juni 2015 führten wir eine erneute Mitarbeiterbefragung durch. Das Stimmungsbarometer ist eine einheitliche, anonyme und freiwillige Umfrage unter den Mitarbeitern aller Marken und Gesellschaften des Volkswagen Konzerns. Mit dem Stimmungsbarometer können sich die Mitarbeiter aktiv in das Unternehmensgeschehen einbringen. Es misst die Zufriedenheit und Identifikation der Beschäftigten. Mit diesem Instrument wird auch der Erfolg der MAN-Personalstrategie „Top Arbeitgeber“ gemessen.

2015 beteiligten sich 87% Mitarbeiter der MAN Gruppe (Vorjahr 90%). Die gemessene Stimmung ist etwas positiver als 2014. Die Beschäftigten äußerten ihre Meinung zum Image von MAN, zur Kommunikation, zu Qualität und Prozessen, zur Zusammenarbeit mit Kollegen und dem Vorgesetzten sowie zur Zufriedenheit und zur Arbeitsbelastung. Damit wurden Stärken und Verbesserungspotenziale sichtbar. Die Ergebnisse bilden die Basis für den nachfolgenden Verbesserungsprozess und weitere Umsetzungsmaßnahmen. Konkrete Maßnahmen werden bis zur nächsten Befragung 2016 in den Abteilungen und Teams umgesetzt. Die Mitarbeiterbefragung wird 2016 weiterentwickelt und 22 Aussagen in vier Themenblöcken umfassen. Mit dieser Änderung reagiert MAN auf den vielfachen Wunsch der Mitarbeiter nach einer detaillierten Fragestellung und noch eindeutigeren Ergebnissen.

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

Integration

Menschen

Berufsausbildung & Qualifizierung

Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit

Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Betriebliche Altersvorsorge

Als eines der wesentlichen Elemente der Vergütungspolitik erhalten inländische Mitarbeiter Leistungen aus einer modernen und attraktiven betrieblichen Altersversorgung für die Zeit nach dem aktiven Erwerbsleben. Damit unterstützen wir eine verlässliche Zusatzversorgung im Ruhestand sowie einen Risikoschutz für Invalidität und Todesfall im aktiven Arbeitsverhältnis. Die Mitarbeiter erhalten an ihre Bezüge gekoppelte Arbeitgeberbeiträge und haben zusätzlich die Möglichkeit, Eigenvorsorge durch Entgeltumwandlungen, die im Tarifbereich arbeitgebergefördert sind, zu betreiben.

Die Mitarbeiter der ausländischen Standorte erhalten je nach länderspezifischen Besonderheiten marktübliche Beiträge zu von Dritten erteilten Versorgungszusagen oder Fondssparplänen. Dazu zählen auch Zusagen aus leistungsorientierten Pensionsplänen, die überwiegend noch auf die Gewährung lebenslanger Renten ausgerichtet sind.

Sichere Arbeitsplätze

Im Rahmen einer Neuausrichtung des Produktionsnetzwerkes bei MAN Truck & Bus haben wir unseren europäischen Produktionsverbund gestrafft und den Werken in diesem Zuge klare Produktionsschwerpunkte zugeordnet. Im Ergebnis erreichen wir durch Bündelung von gleichartiger Produktion an wenigen Standorten eine höhere Produktivität und halten die Beschäftigung durch eine wirtschaftliche vertikale Integration auf unverändert hohem Niveau. Vor diesem Hintergrund wird MAN Truck & Bus bis 2019 im dreistelligen Millionenbereich investieren. Die Umsetzung erfolgt im Einvernehmen mit den zuständigen Gewerkschaften in Deutschland, Polen, Österreich und der Türkei.

Arbeitnehmerrechte

Der MAN-Verhaltenskodex stellt die Grundlage unseres täglichen Handelns dar: Wir achten die Menschenrechte, dulden keine Diskriminierung

Abdeckung durch Kollektivvereinbarungen*

Anteil in %	2013	2014	2015
Deutschland	98,8	100,0	99,8
Europa (ohne D)	72,6	77,8	89,4
Afrika	89,2**	90,0	78,8
Asien	0,0	0,0	54,6
Amerika	76,5	77,2	90,3
Australien	0,0	0,0	0,0
Gesamt	82,7	86,3	93,2

* nur Stammbesellschaft

** Dieser Wert stimmt nicht mit dem im CR-Bericht 2013 publizierten Wert überein. Grund dafür sind methodische Anpassungen in der Erhebung dieser Kennzahl in Südafrika.

und setzen uns für Transparenz ein. Diskriminierungsvorfälle wurden im Berichtszeitraum nicht festgestellt.

MAN erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. In Deutschland sind nahezu alle Mitarbeiter der Stammbesellschaft durch Kollektivvereinbarungen abgedeckt. Weltweit konnte der Anteil der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich kollektiver Regelungen fallen, auf über 93 % gesteigert werden.

Die → Volkswagen-Charta der Zeitarbeit ist bei MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo umgesetzt. Zur Umsetzung der → Charta der Arbeitsbeziehungen wurden 2015 weitere Partizipationsverträge bei MAN Truck & Bus im Werk Ankara, Türkei sowie bei MAN Turbo & Diesel in den dänischen Werken in Kopenhagen, Frederikshavn und Holeby vereinbart. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen zu den Mitarbeitern erfolgt in den einzelnen Ländern unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze und Vorschriften.

VIELFALT ALS CHANCE VERSTEHEN UND FÖRDERN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Chancengleichheit

MAN bekennt sich klar zu Vielfalt und Chancengleichheit – das bedeutet, Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft und sexueller Orientierung zu respektieren und zu fördern. Deshalb setzen wir uns weltweit für die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Frauenförderung. Durch Programme wie dem „Mädchen für Technik“-Camp oder dem „WOMAN's Career Day“ wollen wir weibliche Talente gewinnen und entwickeln. Junge Frauen in der technischen oder kaufmännischen Ausbildung unterstützen wir im Rahmen des neuen Nachwuchsförderprogramms „KICK“. In dem Ende 2015 gestarteten Pilotprogramm werden sie von Paten begleitet und erhalten spezielle Trainings, die sie für eine Karriere bei MAN fit machen sollen.

Angehende weibliche Fach- und Führungskräfte fördert MAN durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen, wie dem Mentoring-Programm. Unseren Mitarbeitern in Elternzeit bieten wir spezielle betriebliche Regelungen und Qualifizierungsangebote an. Auch bei MAN Latin America sollen mit dem 2015 gestarteten Frauenförderprogramm Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg gestärkt werden. Im Fokus stehen die Vernetzung und der Austausch mit weiblichen Führungskräften.

Frauen in Führungspositionen

	2013	2014	2015
Level 1	2	2	2
Level 2	27	29	33
Level 3	88	96	87
Gesamt	117	127	122
Anteil in %	8,9	8,7	8,5

Im Rahmen unserer Leitlinie für die Besetzung von Führungspositionen achten wir bei der Stellenbesetzung auf Vielfalt und streben insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Im Vergleich zum Vorjahr waren 2015 aufgrund der absoluten Reduktion der Gesamtanzahl an Führungskräften fünf Führungspositionen weniger mit Frauen besetzt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist daher auf 8,5% gesunken. 2015 wurden 14 Frauen innerhalb der Rängebenen eins bis drei befördert. Das entspricht einem Anteil von 11%. In den Vorstandsgremien der MAN Gruppe ist derzeit keine Frau vertreten. Im Aufsichtsrat hingegen konnte die Anzahl der Frauen mit drei Mitgliedern erhöht werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für unsere Mitarbeiter arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit eine Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln sowie die Betreuung von 154 Krippen- und Kleinkindern in den Betriebskindergärten an den Standorten München und Augsburg. Auch für Führungskräfte bieten wir Teilzeitmodelle an. Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, ein Seminar zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, ein Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, runden am Standort München das Angebot ab. Darüber hinaus stand 2015 den Mitarbeitern in Bayern für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen ein

Elternzeit (2015)

	Männer	Frauen
Arbeit in Elternzeit	29	79
Abgänge in Elternzeit	766	178
Verweildauer in Elternzeit (durchschnittlich in Monaten pro Mitarbeiter)	1,8	15,7

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Dilemma

Frauen in Führungspositionen

Vielfalt im Unternehmen sehen wir als wichtigen Faktor für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Denn gemischte Teams erarbeiten oft innovativere und kreativere Lösungen als homogene Gruppen. Ein besonderer Schwerpunkt für MAN ist die Förderung von Frauen. Seit Anfang 2016 sind wir wie zahlreiche andere Unternehmen in Deutschland gesetzlich verpflichtet, 30 % der neu zu vergebenden Aufsichtsratsposten mit Frauen zu besetzen und Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils im Vorstand und in den obersten Managementebenen festzulegen.

Leider entscheiden sich immer noch vergleichsweise wenig Frauen für Berufe im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT). Der Anteil weiblicher Beschäftigter in den MINT-Berufen liegt laut Bundesagentur für Arbeit deutschlandweit bei nur 15 %. Als Fahrzeug- und Maschinenbauunternehmen trifft uns dies besonders: Wir möchten den Frauenanteil erhöhen, brauchen aber vor allem Führungskräfte und Nachwuchs mit MINT-Hintergrund. Diesem Dilemma begegnen wir mit unterschiedlichen Maßnahmen. Zum einen zielen unsere Programme wie das „Mädchen für Technik“-Camp darauf ab, junge Frauen für technische Berufe bei MAN zu gewinnen. Zum anderen fördern wir Mitarbeiterinnen durch gezielte Qualifizierungsangebote, bieten ihnen vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten an und unterstützen sie bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vermittlungsservice für Betreuungspersonal zur Verfügung. In Lateinamerika bieten wir unseren Mitarbeiterinnen einen sechsmonatigen Mutterschaftsurlaub an.

Inklusion

Menschen mit Behinderung integrieren und unterstützen wir. Im Geschäftsjahr waren in Deutschland 1 609 (Vorjahr: 1 577) schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt.

Im MAN Truck & Bus Werk Salzgitter ist Inklusion in der Berufsausbildung gelebte Praxis: Im Rahmen des Projekts „Seitentausch“ verbringen Auszubildende der Lebenshilfe Braunschweig vier Wochen in der

MAN Academy. Im Gegenzug unterstützen vier Auszubildende von MAN zwei Wochen lang den Werkstattbereich der Lebenshilfe. Das Projekt wurde mit dem IHK Sozialtransferpreis 2015 ausgezeichnet.

Auch international gilt Mitarbeitern mit Leistungsbeeinträchtigung ein besonderes Engagement. Mit dem Programm „New Horizon“ bietet MAN Latin America seit 2011 jungen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, im Unternehmen gleichberechtigt mitzuarbeiten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und ein Stipendium für ein Hochschulstudium zu erhalten. 2015 nahmen 31 junge Frauen und Männer an „New Horizon“ teil.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Arbeits- und Gesundheitsschutz

MITARBEITER GESUND UND FIT HALTEN

Prävention und Arbeitsschutz

Konzernweit haben wir alle Maßnahmen zur Senkung der Unfallzahlen und Prävention von berufsbedingten Krankheiten vorangetrieben. Mit Erfolg: 2015 ist die Anzahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 4 % gesunken. So haben wir im Rahmen der Initiative „Workplace Optimization“ an den Standorten von MAN Truck & Bus alle Produktionsarbeitsplätze systematisch ergonomisch bewertet. Ein standortübergreifendes Kompetenzforum Arbeitsschutz bei MAN Truck & Bus dient dem Austausch im Rahmen dieser Initiative und der Strategieentwicklung im Arbeitsschutz für die kommenden Jahre.

MAN Diesel & Turbo setzte 2015 einen Schwerpunkt auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei Dienstreisen. In einem fachübergreifenden Arbeitskreis wurden alle dazugehörigen Prozesse auf den Prüfstand gestellt. Erste Verbesserungen konnten bereits implementiert werden.

Bei MAN Latin America wurden Arbeitssicherheitssponsoren ernannt, die einerseits ihre Kollegen zu Sicherheitsfragen beraten und andererseits Risiken an ihre Vorgesetzten melden. Zur Verbesserung der

Arbeitsunfälle*



	2013	2014	2015
Anzahl Arbeitsunfälle ¹	940	807	830
Unfallhäufigkeitsindex ²	14,9	13,6	13,0
Unfallbelastungsindex ³	18,4	17,3	17,2

¹ Arbeitsunfälle definieren wir gemäß dem deutschen Sozialgesetzbuch als Unfälle von Versicherten infolge ihrer versicherten Tätigkeit. Wir erheben Arbeitsunfälle ab einem Tag Ausfallzeit.

² Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden. Die zugrunde liegende Formel ist die Anzahl der Betriebsunfälle mal 1 Mio geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden.

³ Der Unfallbelastungsindex zeigt die Schwere der Unfälle, indem er die Summe der durch Unfall ausgefallenen Arbeitstage ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden setzt. Die zugrunde liegende Berechnungsformel ist die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage mal 1 Mio geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden mal 10.

* nur Stammbesellschaft, ohne Renk

Sicherheit am Arbeitsplatz sind im Berichtsjahr 287 Vorschläge von Mitarbeitern des Standortes Resende (Brasilien) eingegangen, davon wurden 264 umgesetzt. Der Einsatz der Mitarbeiter hat sich gelohnt: Im November 2015 konnte der Standort einen Meilenstein im Bereich Sicherheit feiern: Zwei Millionen Arbeitsstunden ohne unfallbedingte Ausfalltage.

Verhaltensbasierte Sicherheit

Mit dem Projekt „Immer sicher. Immer gut.“ wird an den MAN Truck & Bus Produktionsstandorten die verhaltensbasierte Sicherheit verbessert. Dieses Programm, das in München und Dachau begann, ist nun auch in Nürnberg und Salzgitter gestartet. In ca. 30 Workshops wurden Führungskräfte und Mitarbeiter, aber auch Trainer darin geschult auf sicheres Verhalten bei sich selber, ihren Mitarbeitern und Kollegen zu achten. Ziel ist es, in der ersten Phase der Kampagne mindestens 30 % der Mitarbeiter in jedem Werk zu erreichen, um die Sicherheitskultur nachhaltig zu verbessern. Am Standort Steyr wurden bereits fast 100 % der Mitarbeiter geschult. Der Rollout in den nicht deutschsprachigen Standorten wurde 2015 geplant und startet in 2016.

MAN Diesel & Turbo legt ein besonderes Augenmerk auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen. Mit der „Zero Accident“-Initiative hat der Teilkonzern 2015 im siebten Jahr in Folge die Schwere der Arbeitsunfälle reduziert. Die 2014 etablierten „Behaviour Based Safety“-Programme wurden 2015 in Großbritannien, den USA sowie am Standort Augsburg weiter verfeinert. Ziel ist es, das Bewusstsein für Risikosituationen zu schärfen, Risiken konsequent abzustellen und sichere Arbeitsgewohnheiten zu fördern. Zudem leistet die „Safety First“-Kampagne einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung des Sicherheitsverständnisses und des Arbeitsschutzes. Zusätzlich wird die Mehrzahl der Service-Ingenieure von MAN Diesel & Turbo nach „Safety Certificate Contractors“-Vorgaben qualifiziert und zertifiziert, um das Sicherheitsbewusstsein auf Kundenbaustellen und in Projekten zu schärfen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

- Berufsausbildung & Qualifizierung
- Arbeitgeberattraktivität & Spitzenpersonalarbeit
- Förderung der Vielfalt

■ Arbeits- und Gesundheitsschutz

Produktion

Produkte

Anhang

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein wichtiges Ereignis im Berichtsjahr war die internationale „MAN Diesel & Turbo HSE Conference“, bei der die Strategie und die Zielsetzungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Fokus standen. Außerdem fand 2015 die „Safety Week“ in Indien statt sowie der ganztägige „Safety Stand Down Day“, an dem alle Mitarbeiter der MAN Diesel & Turbo Standorte in den USA teilnahmen.

Zertifizierungen nach OHSAS 18001

Im Berichtszeitraum wurden die Produktions- und produktionsnahen Standorte München, Salzgitter (Werk sowie Ersatzteillager), Steyr (Österreich), Posen (Polen) und Pithampur (Indien) von MAN Truck & Bus sowie Saint-Nazaire (Frankreich) von MAN Diesel & Turbo und Quéretaro (Mexiko) von MAN Latin America erstmalig nach OHSAS 18001 zertifiziert. Damit haben insgesamt 25 unserer Standorte das Zertifikat für Gesundheit und Arbeitssicherheit erhalten – acht mehr als im Vorjahr.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Wir wollen im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements die gesundheitsrelevanten Maßnahmen im Unternehmen sukzessive systematisieren. Die Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit orientieren sich sowohl an den Verhältnissen im Betrieb als auch am individuellen Verhalten der Mitarbeiter.

Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit unterstützen wir mit gezielten Maßnahmen. Hierzu zählen beispielsweise Angebote aus dem jährlichen Gesundheitsprogramm sowie Raucherentwöhnungskurse, Aktionen zu Augeninnendruckmessung und Grippe-schutzimpfungen sowie Physiotherapie. In Zusammenarbeit mit der MAN Academy gibt es zahlreiche Schulungsprogramme, die die Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie ein gesundes Miteinander im Sinne einer gesundheitsförderlichen Führungskultur stärken.

Darüber hinaus sind ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit und Wiedereingliederungshilfen nach Unfällen für MAN nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern ein selbstverständlicher Bestandteil für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Das Präventionsangebot „MAN-Check-up“ soll ebenfalls dazu beitragen, die Mitarbeiter dauerhaft gesund zu erhalten bzw. eventuelle Risiken frühzeitig aufzudecken. An den Produktionsstandorten München, Nürnberg, Salzgitter, Augsburg, Deggendorf und Oberhausen haben wir den Check-up bereits 2014 erfolgreich umgesetzt und kontinuierlich um attraktive Folgemaßnahmen und Gesundheitsaktionen ergänzt. Bei MAN Truck & Bus lagen die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Berichtsjahr durchschnittlich bei 14,0 Tagen pro Mitarbeiter.

Bei MAN Diesel & Turbo stellt die betriebliche Sozialberatung eine weitere wichtige Säule des betrieblichen Gesundheitsschutzes dar. Sie ist seit Jahren fester Bestandteil der Personalpolitik. Das Angebot reicht von der Begleitung in Krisensituationen bis hin zur Erarbeitung konkreter Lösungswege.

PRODUKTION

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

- Klima & Energie
- Effizienz in Transport & Logistik
- Umwelt- & Ressourcenschutz
- Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Effizienz, Ressourcenschonung und Umweltschutz prägen unsere Corporate Responsibility Aktivitäten in der Produktion – diese umfassen auch Transport, Logistik und Beschaffung. Wir haben uns ein klares Ziel gesetzt: Bis 2020 wollen wir die CO₂-Emissionen an unseren Produktionsstandorten im Vergleich zu 2008 um 25 % reduzieren.

Umweltmanagement

Herausforderungen und Ziele

Klimawandel, Umweltverschmutzung und Ressourcenknappheit sind relevante globale Herausforderungen für den Bereich Produktion, denen sich die MAN Gruppe stellt. Verantwortung für Umwelt, Ressourcen und Klima ist deshalb für uns traditionsgemäß ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Negative Auswirkungen unserer Tätigkeit verringern wir mithilfe unserer integrierten Managementsysteme und moderner Technologien. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und entwickelten bereits im Jahr 2011 eine gruppenweite Klimastrategie mit dem verbindlichen Ziel, bis 2020 die CO₂-Emissionen an den Produktionsstandorten um 25 % zu senken (Basisjahr 2008).

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

Materialien, Energie, Emissionen, Abwasser und Abfall, Compliance mit Umweltgesetzen und -vorschriften, Transport

Organisation

Höchste Entscheidungsinstanz in strategischen Klima- und Umweltbelangen ist das CR-Board der MAN Gruppe (→ Seite 10). Dort vertreten sind, neben den Vorstandsvorsitzenden, die Vorstände Produktion und Logistik sowie Forschung und Entwicklung der MAN SE, von MAN Truck & Bus, MAN Latin America und MAN Diesel & Turbo. Verschiedene Organisationseinheiten sorgen für zentrale Steuerung, operative Umsetzung und Vernetzung der Klima- und Umweltschutzanliegen in den Teilkonzernen:

- Die Zentralbereiche Umwelt- und Arbeitsschutz der Unternehmensbereiche analysieren normative Anforderungen, implementieren und steuern die Managementsysteme und entwickeln diese weiter – in enger Zusammenarbeit mit den Umweltmanagementbeauftragten an den Standorten.
- Die Standort- und Produktionsleiter tragen die Verantwortung für die operativen Aufgaben im Umweltschutz. Sie werden an jedem Standort von Fachfunktionen, wie Beauftragten für Abfall, Gewässerschutz etc., unterstützt.

Der Informationsaustausch der Beauftragten über alle Zentralbereiche und Standorte hinweg wird durch regelmäßige Arbeitstreffen gewährleistet.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion** Klima & Energie Effizienz in Transport & Logistik Umwelt- & Ressourcenschutz Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen**Produkte****Anhang****Produktion****Systeme und Instrumente**

Die Managementsysteme der MAN Gruppe umfassen Umwelt- und Arbeitsschutz sowie das Qualitätsmanagement. Sie werden an den Standorten regelmäßig durch externe Gutachter bzw. Auditoren und interne Audits geprüft.

Weitere wesentliche Systeme und Instrumente zur Umsetzung der Klimastrategie und des Umweltschutzes sind:

- Richtlinien für Umweltschutz, Energie und Arbeitsschutz von MAN Truck & Bus: Sie präzisieren die CR-Strategie und bilden den Handlungsrahmen für unsere Mitarbeiter
- Unternehmenspolitik der MAN Diesel & Turbo als Handlungsrahmen für das Qualitäts-, Arbeitsschutz- und Sicherheits- sowie das Umweltmanagement; Richtlinien und Anweisungen zur Organisation des Umwelt- und Sicherheitsmanagements

Umweltschutz ist gemeinsam mit Arbeitsschutz in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter integriert.

Transport- und Logistikmanagement**Grundsätze und Leitlinien**

Die Reduktion negativer Umweltauswirkungen aus Transport und Logistik ist ebenfalls Bestandteil des integrierten Umweltmanagementsystems. Bei MAN Truck & Bus sind hierzu Ziele definiert, wie die Optimierung der Transportstrukturen und -abläufe. Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen aus Transportvorgängen wurde ein entsprechendes Tool implementiert.

Um den CO₂-Ausstoß in unserer eigenen Transportkette zu senken, beliefern uns unsere Gebietsspediteure über Knotenpunkte, die Sendungen bündeln, eine optimale Auslastung der Lkw sicherstellen und Leer-

fahrten vermeiden. Als Nutzfahrzeughersteller legen wir auch bei unseren Dienstleistern großen Wert darauf, dass sie moderne Lkw einsetzen, die neueste Abgasvorschriften einhalten.

MAN-weite Regeln für Flugreisen, Mietwagen und Bahnfahrten geben vor: Reisen sollen nur dann unternommen werden, wenn sie unvermeidbar sind. Alternativen wie Video- oder Telefonkonferenzen sind vorab zu prüfen. Falls wirtschaftlich vertretbar, soll immer das umweltverträglichste Verkehrsmittel genutzt werden.

Lieferantenmanagement**Herausforderungen und Ziele**

Die MAN Gruppe verfolgt das Ziel, ökologische und soziale Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und gleichzeitig die Materialkosten zu optimieren. Die Effizienz in der Beschaffung soll damit sowohl im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte als auch in Bezug auf die Wirtschaftlichkeit gesteigert werden.

MAN hat die grundsätzliche Systematik des Volkswagen Konzepts „Nachhaltigkeit in den Lieferantenbeziehungen“ übernommen. Zusammen mit den klassischen Prioritäten wie Qualität, Preis und Lieferzeiten ist es fester Bestandteil unseres Beschaffungsprozesses. Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette zu fordern und zu etablieren, bedeutet für uns vor allem Risikominimierung. So können potenzielle Lieferausfälle und Reputationsrisiken vermieden und eine gleichbleibende Qualität der bezogenen Waren und Dienstleistungen sichergestellt werden. Von den dadurch entstehenden langfristigen Lieferantenbeziehungen profitieren beide: MAN und seine Zulieferer.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion** Klima & Energie Effizienz in Transport & Logistik Umwelt- & Ressourcenschutz Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen**Produkte****Anhang****Produktion****Konzept und Organisation**

Mit dem auf drei Säulen stehenden Konzept wollen wir negative soziale, ökologische und finanzielle Auswirkungen in unserer Lieferkette minimieren und verhindern:

- Ein Früherkennungssystem identifiziert Risiken entlang der Wertschöpfungskette.
- Nachhaltigkeitsanforderungen sind vertraglich in den Beschaffungsprozess integriert. Sie sind von Zulieferern, die über die Konzern-Business-Plattform ihr Angebot abgeben, im Vorfeld zur Kenntnis zu nehmen. Eine Angebotsabgabe ist sonst nicht möglich.
- Lieferantenmonitoring und -entwicklung

Die Effektivität unseres Konzepts überprüfen wir regelmäßig durch Benchmarks mit anderen Unternehmen sowie durch intensive Analyse der Ergebnisse von Nachhaltigkeitsratings.

Grundsätze und Leitlinien

Grundlage unserer Lieferantenbeziehungen sind die konzernweit gültigen „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern (Code of Conduct für Geschäftspartner)“. Sie formulieren die Erwartungen an das Verhalten der Geschäftspartner in Bezug auf zentrale Umwelt- und Sozialstandards und basieren unter anderem auf den Prinzipien des UN Global Compact, der Charta der Internationalen Handelskammer für eine langfristige und tragfähige Entwicklung sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation. Ergänzt werden diese Anforderungen durch die Volkswagen Umweltpolitik, die daraus abgeleiteten Umweltziele und Umweltvorgaben, die Qualitätspolitik sowie die Erklärung sozialer Rechte von Volkswagen (siehe dazu auch Volkswagen Nachhaltigkeitsbericht 2015).

Vor Abgabe eines Angebots muss die Kenntnisnahme der Nachhaltigkeitsanforderungen bestätigt und alle zwölf Monate aktualisiert werden. Seit dem 01.01.2015 sind die Anforderungen für alle Lieferanten vertraglich integriert. Die Anforderungen gelten für alle beschafften Waren und Dienstleistungen weltweit. Unsere direkten Lieferanten werden verpflichtet, die Anforderungen wiederum an ihre Lieferanten weiterzugeben.

Systeme und Instrumente

Im Interesse der kontinuierlichen Lieferantenentwicklung stellen wir allen Lieferanten im Verlauf der Geschäftsbeziehung ein elektronisches Lernmodul Nachhaltigkeit (E-Learning) in allen Sprachen der definierten Risikoländer zur Verfügung. Hat ein Lieferant dies absolviert, durchläuft er einen Abschlusstest.

Für das nachhaltige Management der Lieferkette nutzt der Volkswagen Konzern ein internes System. Hierin verfügbar sind lieferantenspezifische Nachhaltigkeitsinformationen, die eine ganzheitliche Lieferantenanalyse ermöglichen. Wenn zu vermuten ist, dass direkte Lieferanten oder Sublieferanten unsere Nachhaltigkeitsanforderungen nicht erfüllen, bitten wir diese um eine schriftliche Stellungnahme auf Grundlage eines standardisierten Berichts (sogenannter 6D-Report): Anhand von sechs zu beantwortenden Punkten können sie den Sachverhalt und korrigierende Maßnahmen darstellen. Sind die Antworten nicht zufriedenstellend, ergreifen wir weitere angemessene Maßnahmen wie beispielsweise die Prüfung von Dokumenten, Vor-Ort-Besuche bei Lieferanten oder auch weitere, individualisierte Qualifizierungsmaßnahmen für Lieferanten.

Durch partnerschaftlichen Dialog und Entwicklung des Lieferanten schaffen wir nachhaltige Lieferantenbeziehungen. Grundsätzlich stehen bei allen Prozessschritten und bei allen Maßnahmen der faire partnerschaftliche Dialog und die Entwicklung des Lieferanten im Vordergrund. Zentrales Ziel ist eine kontinuierliche Zusammenarbeit.

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion**

- Klima & Energie
- Effizienz in Transport & Logistik
- Umwelt- & Ressourcenschutz
- Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Produkte**Anhang****Produktion****Geltungsbereich der Kennzahlen**

[G4-23] In diesem Kapitel bilden wir 34 Produktions- und produktionsnahe Standorte der Unternehmensbereiche MAN Truck & Bus, MAN Latin America, MAN Diesel & Turbo und Renk ab. Gegenüber dem Vorjahr ist der Standort St. Petersburg (Russland) von MAN Truck & Bus neu hinzugekommen, dessen Daten wir erstmals erfasst haben.

CO₂-Emissionen, die wir im Rahmen des Fortschrittsberichts zur MAN-Klimastrategie berichten, beziehen sich ausschließlich auf die 29 Produktionsstandorte, die im Geltungsbereich der Klimastrategie liegen. Entsprechend sind die Nicht-Produktionsstandorte – die Ersatzteillager Dachau und Salzgitter, Holeby (Dänemark) sowie die Standorte St. Petersburg (Russland) und Winterthur (Schweiz) – ausgeschlossen.

Besonderheiten

[G4-22] Bereits 2013 haben wir einen Prozess zur Verbesserung der Genauigkeit und Verlässlichkeit der Umweltkennzahlen angestoßen. Auch 2015 konnten wir deren Qualität weiter steigern, indem wir Alt-daten überprüft und – wenn notwendig – angepasst haben. In diesem Zusammenhang haben wir auch erneute Anpassungen der Kennzahlen für die Jahre 2008 bis 2014 vorgenommen. Die in diesem GRI-Bericht dargestellten Indikatoren weichen deshalb teilweise von den 2014 publizierten Daten ab.

Zur Erhöhung der Transparenz haben wir uns für das Jahr 2015 entschieden, die Umweltkennzahlen sowohl für die gesamte MAN SE als auch geschäftsfeldspezifisch für die Einheiten Commercial Vehicles und Power Engineering darzustellen.

Die direkten und indirekten CO₂-Emissionen berichten wir unter Verwendung der Emissionsfaktoren des Verbands der Automobilindustrie (VDA). Eine Ausnahme stellen die Emissionen aus Fernwärme dar: Sofern vorliegend, verwenden wir standortspezifische Emissionsfaktoren, andernfalls die VDA-Faktoren.

Weitere Informationen zu unserem Datenmanagement enthält das Kapitel Strategie und Steuerung (→ Seite 10f.).

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

■ Klima & Energie

 Effizienz in Transport & Logistik

 Umwelt- & Ressourcenschutz

 Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Klima & Energie

DURCH EFFIZIENZ UND ERNEUERBARE ENERGIEN CO₂-EMISSIONEN SENKEN

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch von MAN ist im Berichtsjahr um knapp 2% auf 1,40 Mio MWh gestiegen. Der direkte Energieverbrauch hat im Vergleich zum Vorjahr um knapp 5% zugenommen. Der indirekte Energieverbrauch ist leicht gesunken.

Energieverbrauch

In MWh	2013	2014	2015	CV	PE
Direkter Energieverbrauch (Brennstoffe- und gase)	683 225	630 226	660 972	410 147	250 825
Indirekter Energieverbrauch	803 039	742 014	736 304	542 888	193 416
Elektrische Energie	511 906	479 598	470 722	325 888	144 834
Wärmeenergie	291 133	262 417	265 582	217 001	48 581
Gesamt	1 486 264	1 372 240	1 397 276	953 035	444 241

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

Direkter Primärenergieverbrauch

In MWh	2013	2014	2015	CV	PE
Heizöl	14 836	10 221	8 706	7 719	987
Erdgas	398 720	353 500	380 619	224 574	156 046
Diesel	261 677	258 174	263 574	174 056	89 518
Sonstige*	7 991	8 331	8 072	3 798	4 274

* Sonstige Primärenergieverbräuche setzen sich zusammen aus Benzin als Brennstoffeinsatz am Standort und Brenngasen für Fertigungsprozesse.

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

Im Berichtsjahr ist der Verbrauch an Heizöl um etwa 15% gesunken. Die Reduktion ist primär auf die Inbetriebnahme eines neuen Blockheizkraftwerks am Standort Plauen zurückzuführen. Der Einsatz von Erdgas ist um 8% gestiegen. Unter sonstigen Primärenergieträgern sind neben Benzin auch Acetylen, Wasserstoff und Propan subsumiert.

Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug (Angaben für das Geschäftsfeld Commercial Vehicles)

In MWh pro Stück	2013	2014	2015
	7,5	8,0	9,4

Der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug ist von 8 MWh im Jahr 2014 auf 9,4 MWh pro Einheit im Jahr 2015 gestiegen. Der Grund dafür liegt in den drastisch rückläufigen Produktionszahlen von MAN Latin America und die dadurch verstärkte Auswirkung der Grundlast-Energieverbräuche.

CO₂-Emissionen

Die CO₂-Emissionen pro produziertem Fahrzeug im Geschäftsbereich Commercial Vehicles sind – ebenso wie der Energieverbrauch pro produziertem Fahrzeug – erneut gestiegen. Der Grund dafür liegt – analog zum erhöhten Energieverbrauch – in den drastisch rückläufigen Produktionszahlen von MAN Latin America und die dadurch verstärkte Auswirkung der Grundlast-Energieverbräuche.

CO₂ pro produziertem Fahrzeug (Angaben für das Geschäftsfeld Commercial Vehicles)

In Tonnen pro Stück	2013	2014	2015
	2,4	2,6	3,0

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

■ Klima & Energie

Effizienz in Transport & Logistik

Umwelt- & Ressourcenschutz

Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Klima & Energie

Die absoluten CO₂-Emissionen sind im Berichtszeitraum ungefähr gleich geblieben. Die direkten CO₂-Emissionen sind um knapp 5 % gestiegen. Die indirekten CO₂-Emissionen sind hingegen um 2 % gesunken.

Absolute direkte und indirekte CO₂-Emissionen

In Tonnen CO ₂	2013	2014	2015	CV	PE
Indirekte Emissionen	321 698	298 300	292 597	214 458	78 139
Direkte Emissionen	156 329	145 055	151 599	94 874	56 724
Gesamt	478 028	443 355	444 196	309 332	134 863

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Klimastrategie

Wir wollen bis 2020 unsere CO₂-Emissionen in der Produktion um 25 % reduzieren. Gegenüber dem Basisjahr 2008 sparten wir 19,5 % ein, das sind 106 000 Tonnen CO₂. Damit konnten wir unsere CO₂-Reduktion im Vergleich zum Vorjahr auf ähnlich hohem Niveau stabilisieren. Zur Erreichung unseres Klimaziels haben alle Standorte Maßnahmenpläne zur Energie- und CO₂-Einsparung erarbeitet. Häufig umfassen diese:

- Neue Energieversorgungskonzepte
- Optimierung von Beleuchtung
- Maßnahmen zur Grundlastabsenkung wie das Abschalten von Maschinen an Wochenenden und während Schließphasen
- Austausch von Lüftungsanlagen
- Optimierung der Heizungssteuerung
- Sensibilisierung der Mitarbeiter

Die CO₂-Reduzierungen werden in Relation zu Investitionen und Einsparungen gesetzt, um dort zu investieren, wo die CO₂-Vermeidungskosten niedrig sind und der Beitrag zur Zielerreichung hoch ist.

CO₂-Einsparungen im Rahmen der Umsetzung der Klimastrategie*

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Basisjahr 2008**	2015	Einsparung in %
Commercial Vehicles	401 800	304 900	- 24,1
MAN Truck & Bus	374 600	288 800	- 22,9
MAN Latin America	27 200	16 100	- 40,8
Power Engineering	142 800	133 700	- 6,4
MAN Diesel & Turbo	122 800	112 000	- 8,8
Renk	20 000	21 700	8,5
Gesamt	544 600	438 600	- 19,5

* Werte gerundet

** Anpassungen der Kennzahlen aufgrund von korrigierten Altdaten

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

■ Klima & Energie

Effizienz in Transport
& Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Klima & Energie

Konkrete Maßnahmen, die wir 2015 im Rahmen der Klimastrategie umgesetzt haben, basieren auf vier Prinzipien:

Prinzip	2015 umgesetzte Maßnahmen
Steigerung der Energieeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Am Standort München haben wir verschiedene Maßnahmen an unserem Heizungsnetz (Heizwerk, Wärmeverteilung, Heizungsanlagen) umgesetzt, die Belüftung und Beheizung saniert und die Außenbeleuchtung auf LED umgestellt. ■ Am Standort Ankara (Türkei) haben wir einen Heizkessel in der Lackieranlage installiert, der den Erdgasverbrauch deutlich reduziert. ■ Am Standort Pinetown (Südafrika) installierten wir auf dem gesamten Werksgelände energieeffiziente Beleuchtung. ■ Am Standort Augsburg haben wir mehrere Maßnahmen im Bereich der Gebäudeisolierung und der Optimierung der Beleuchtungssysteme umgesetzt. Letzteres haben wir auch am Standort in Krakau (Polen) vorgenommen (LED, Spannungssteuerung, Präsenzmeldung usw.). ■ An den Standorten Changzhou (China) und Steyr (Österreich) haben wir in Werkshallen die bestehende Beleuchtung durch effizientere LED-Leuchten ersetzt. ■ Am Standort Oberhausen setzen wir seit 2015 energieeffizientere Gasstrahler zur Beheizung von Produktionshallen ein. ■ Am Standort Velká Bíteš (Tschechien) haben wir Leckagen im Druckluftsystem beseitigt und so den Stromverbrauch reduziert. ■ Am Standort Steyr (Österreich) haben wir einen Frequenzumrichter in der Fahrgestelllackierung installiert. Das optimiert die Luftmengen und spart bis zu 50 % Strom. ■ Die Lehrwerkstadt am Standort Steyr (Österreich) wurde mit moderner Gebäudeleittechnik, Steuerung und Sensorik ausgerüstet. Zudem wurden Strom- und Wärmemengenzähler verbaut und die Heizung optimiert.
Nutzung erneuerbarer Energiequellen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Am Standort Pinetown (Südafrika) installierten wir auf den Dächern der Produktionshallen auf insgesamt 6 300 qm eine Photovoltaikanlage, die ganzjährig im Betrieb war. ■ Am Standort Ankara (Türkei) haben wir eine Solarthermieanlage installiert, um Sozialräume und die Kantine mit erneuerbarer Wärme zu versorgen. ■ Am Standort Berlin decken wir seit 2015 den Strombedarf mit Grünstrom.
Energieerzeugung mit Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung	<ul style="list-style-type: none"> ■ An den Standorten Plauen und Starachowice (Polen) nahmen wir insgesamt vier Blockheizkraftwerke (BHKW) in Betrieb. ■ Am Standort Nürnberg ist ebenfalls ein BHKW in Betrieb gegangen. ■ Am Standort Frederikshavn (Dänemark) gewinnen wir Abwärme aus Prüfständen zurück. ■ Am Standort Pinetown (Südafrika) wurden energieeffiziente Gensets (Motor-Generator-Systemeinheit) in Betrieb genommen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

■ Klima & Energie

Effizienz in Transport
& Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Klima & Energie

Prinzip

Energiemanagement

2015 umgesetzte Maßnahmen

- Bei MAN Truck & Bus und MAN Diesel & Turbo treffen sich die Energieexperten regelmäßig zum Erfahrungsaustausch zur Verbesserung der Energieeffizienz und Optimierung des Energiemanagements. Beispielsweise trafen sich die Vertreter europäischer Standorte von MAN Truck & Bus im Rahmen des Green Production Summit.
- An Standorten von MAN Diesel & Turbo wurden weitere Einsparpotenziale mit Hilfe externer Unterstützung analysiert, bspw. am Standort Kopenhagen.
- In die Zielvereinbarungen der Werkleiter von MAN Truck & Bus haben wir Einsparziele integriert.
- Bei MAN Truck & Bus informierten wir regelmäßig über Einsparmaßnahmen in den Ressortgesprächen des Bereichs Produktion.
- Bei MAN Latin America wurde ein Expertennetzwerk zur Energieeinsparung einberufen, das entsprechende Maßnahmen festlegt und für jeden Bereich Verantwortliche für deren Umsetzung ernannt.
- Bei MAN Diesel & Turbo wurde eine Plattform zur Intensivierung des Know-how-Austauschs aufgebaut.

Dilemma

CO₂-Reduktion

MAN entwickelte im Jahr 2011 eine Klimastrategie mit dem Ziel, bis 2020 die CO₂-Emissionen an den Produktionsstandorten um 25 % zu senken (Basisjahr 2008). Den größten Hebel zur Reduktion der globalen CO₂-Emissionen hat MAN jedoch über seine Produkte. Immerhin fallen über 90 % der CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase an (→ Seite 51). Deshalb liegt der Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten darauf, unsere Nutzfahrzeuge, Motoren und Turbomaschinen effizienter, kraftstoffsparender und emissionsärmer zu machen.

Im Rahmen der Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte müssen diese getestet werden. Das verbraucht nicht nur Flüssigkraftstoff oder Erdgas, sondern verursacht auch CO₂-Emissionen an den Standorten. Diesem Dilemma begegnen wir, indem wir konkrete Maßnahmen zum Klimaschutz an unseren Standorten umsetzen (→ Seite 42) und deren Effektivität regelmäßig messen und kontrollieren. Beispielsweise führen wir bei MAN Truck & Bus am Standort Nürnberg sogenannte Kalttests für die Prüfung unserer Motoren durch. Damit reduzieren wir den Verbrauch an Dieselkraftstoff deutlich. Selbst die auf den Motorenprüfständen erzeugte Bremsenergie wird in das interne Stromnetz zurückgespeist.

KLIMAFREUNDLICH UNTERWEGS

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

- Klima & Energie
- Effizienz in Transport & Logistik
- Umwelt- & Ressourcenschutz
- Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Emissionen aus Transport und Logistik

In der Logistik von MAN Truck & Bus entfällt auf den Lkw-Verkehr mit 69,5% der höchste Anteil der CO₂-Emissionen. Im Berichtsjahr hat MAN Truck & Bus 75 934 Tonnen CO₂ im Rahmen der Zulieferung und 81 566 Tonnen CO₂ bei der Auslieferung seiner Produkte verursacht. Bei MAN Diesel & Turbo konnte insbesondere in Augsburg der Anteil der Schwertransporte für die Großmotoren von der Straße auf die Bahn erhöht werden.

Mitarbeitermobilität

Im Berichtsjahr verursachten unsere Mitarbeiter 16 000 Tonnen CO₂-Emissionen durch Dienstreisen, die über das zentrale Reisebüro gebucht wurden. Davon entfielen rund 85% auf Flugreisen. Die Zentralabteilung Umwelt & Sicherheit von MAN Truck & Bus stellt seit 2013 internationale Treffen und Dienstreisen ihrer Mitarbeiter CO₂-neutral. Dafür hat sie 2015 Kompensationszertifikate in Höhe von 80 Tonnen CO₂ erworben.

Für den Weg, den unsere Mitarbeiter zu ihrem Arbeitsplatz zurücklegen, bieten wir in Deutschland – angepasst an die infrastrukturellen Gegebenheiten – vergünstigte Job-Tickets. An unseren internationalen Standorten stellen wir unseren Mitarbeitern beispielsweise Bustransfers zur Verfügung. Am Standort Resende (Brasilien) von MAN Latin America nutzen diesen rund 80% der Mitarbeiter.

MIT RESSOURCEN VERANTWORTLICH UMGEHEN

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Klima & Energie

Effizienz in Transport
& Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Zertifizierungen

Alle 34 MAN-Produktions- und produktionsnahen Standorte sind nach einem Qualitätsstandard (in der Mehrzahl gemäß ISO 9001) zertifiziert. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diese Standorte auch nach dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zu zertifizieren.

2015 haben die Produktionsstandorte Pinetown (Südafrika) und Pithampur (Indien) der MAN Truck & Bus erstmalig diese Zertifizierung durchlaufen. Damit verfügen 12 der 15 Produktions- oder produktionsnahen Standorte des Teilkonzerns über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, fünf von ihnen sind zusätzlich gemäß der Europäischen Verordnung für das Umweltmanagement (EMAS) validiert und veröffentlichen regelmäßig eine standortbezogene Umwelterklärung.

Die Produktionsstandorte von MAN Diesel & Turbo – mit Ausnahme von Aurangabad (Indien) – sind nach ISO 14001 zertifiziert. Die Gießerei am Standort Augsburg ist zusätzlich nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. Dieses zeigt Möglichkeiten zur Einsparung und zur Effizienzsteigerung auf.

In Summe sind in der MAN Gruppe 28 Produktions- und produktionsnahen Standorte nach ISO 14001 zertifiziert.

Rohstoff- und Materialverbrauch

In der Produktion setzt MAN Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe ein, die vorwiegend aus Stahl, Kupfer, Aluminium sowie diversen Kunststoffen bestehen. Ein sparsamer Umgang mit diesen Ressourcen ist essenziell für unseren Erfolg. Deren Einsparung ist deshalb konzernweites Ziel. Die Kosten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sind 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 9 % zurückgegangen.

Materialaufwendungen

In Mio €	2013	2014	2015
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	7 926	7 171	6 672
Aufwendungen für bezogene Leistungen	905	736	514
	8 831	7 907	7 186

Recycling und Abfall

Die von MAN hergestellten Produkte bestehen im Wesentlichen aus Materialien, die sich einfach recyceln lassen. Die genauen Anteile erfassen wir zukünftig für die Produktlebenszyklusanalyse (→ Seite 51).

Um Rohstoffe zu sparen, legen wir in unseren Gießereien ein besonderes Gewicht auf die Wiederverwertung von Metallen. So schmelzen wir am Standort Augsburg Gussspäne aus mechanischer Bearbeitung wieder ein. Im Jahr 2015 haben wir an den Standorten Augsburg und Nürnberg rund 18 000 Tonnen Schrott aus externen Recyclingprozessen bezogen und weiterverwertet. Gleichzeitig führten wir dort im Berichtsjahr knapp 10 000 Tonnen der in der eigenen Produktion anfallenden Späne und Schrotte in den Herstellungsprozess zurück.

Die gesamte Abfallmenge belief sich im Berichtsjahr auf 112 759 Tonnen, wovon 92 % wiederverwertet wurden. Das entspricht einem Rückgang von rund 7,5 %.

Die gefährlichen Abfälle zur Beseitigung sowie die gefährlichen Abfälle zur Verwertung wurden an allen Standorten gemäß den Abfallgesetzen gesammelt und entsorgt. Entsprechende Nachweise der Entsorger liegen vor. Abfälle wurden nicht exportiert. 2015 haben wir weiter an unserer Datenerfassung gearbeitet und erstmals nicht produktionsrelevante

Übersicht

Vorwort

Portait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

 Klima & Energie Effizienz in Transport
& Logistik Umwelt- &
Ressourcenschutz Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Umwelt- & Ressourcenschutz

Abfälle (Bauabfälle) separat erfasst. Im Berichtsjahr beliefen sich diese auf 78 139 Tonnen für die gesamte MAN Gruppe ohne die Standorte Nürnberg, Krakau, Posen und Starachowice.

Abfälle

In Tonnen	2013	2014	2015*	CV	PE
Gesamtabfallmenge zur Beseitigung	9 852	9 231	9 876	7 952	1 924
Gefährlich	4 675	5 041	5 084	3 693	1 392
Ungefährlich	5 177	4 190	4 791	4 259	532
Gesamtabfallmenge zur Verwertung	54 831	61 658	45 935	31 344	14 591
Gefährlich	9 392	11 733	11 080	7 252	3 828
Ungefährlich	45 439	49 924	34 855	24 092	10 763
Metallische Abfälle	54 329	50 989	56 948	42 187	14 761
Gesamtabfallmenge	119 012	121 877	112 759	81 483	31 276
Verwertungsquote in %	92	92	91		

* ohne nicht produktionsrelevante Abfälle; aufgrund der separaten Erfassung ab 2015 sind die Kennzahlen mit den Vorjahreszahlen nicht vergleichbar.

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

Wasser und Abwasser

Im Berichtsjahr haben wir 9 % weniger Frischwasser verbraucht als im Vorjahr. Die Entnahmen an Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen und Meeren sind um 6 % gestiegen. Grund dafür waren vermehrte Testläufe an den Prüfständen in Augsburg und St. Nazaire (Frankreich) von MAN Diesel & Turbo. Dort setzen wir Wasser als Widerstand an Prüfständen ein. Wasser, das wir aus Oberflächengewässern entnehmen und ausschließlich zu Kühlzwecken verwenden, führen wir wieder zurück. Die Abwassermenge ist 2015 um 2 % gegenüber dem Vorjahr angestiegen.

Wasserverbrauch und Abwassermenge

In m ³	2013	2014	2015	CV	PE
Gesamtfrischwasser	9 341 331	8 820 946	8 026 885	4 837 447	3 189 437
Aus Fremdbezug (inkl. Trinkwasser)	797 857	754 032	727 847	561 623	166 223
Aus Eigengewinnung (inkl. Brunnenwasser)	8 543 474	8 066 914	7 299 038	4 275 824	3 023 214
Oberflächenwasser aus Seen, Flüssen, Meeren	6 039 697	6 956 060	7 350 752	199 437	7 151 315
Abwasser	1 160 172	1 115 840	1 133 546	752 902	380 643

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

Luftschadstoffemissionen

Die Luftschadstoffemissionen sind im Berichtsjahr insgesamt gesunken: Während Stickoxid-, Schwefeldioxide- und Staub-Emissionen geringfügig höher waren, sind die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen um 10 % gesunken. Letzteres ist vor allem auf den Produktionsrückgang zurückzuführen.

Luftschadstoffe

In Tonnen	2013	2014	2015	CV	PE
Schwefeldioxid (SO ₂)	0,99	0,92	0,96	0,59	0,37
Stickoxide (NO _x)	329	316	325	213	112
Staub	1,44	1,31	1,40	0,97	0,43
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	1.064	915	828	758	69

CV: Commercial Vehicles; PE: Power Engineering

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

 Klima & Energie

 Effizienz in Transport
& Logistik

 **Umwelt- &
Ressourcenschutz**
 Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Umwelt- & Ressourcenschutz
Investitionen in Umweltschutz


Im Berichtsjahr investierten wir mehr als 5,8 Mio € in Umweltschutzmaßnahmen. Gegenüber dem Vorjahr sind unsere Investitionen in den Umweltschutz in Anpassung an die gesamtwirtschaftliche Lage um 63% geringer ausgefallen. Zudem machen sich beim Vorjahresvergleich verschiedene Sondereffekte bemerkbar. So kam es 2014 zu besonders hohen Aufwendungen, zum Beispiel aufgrund des Baus einer Energierückgewinnungsanlage am Standort Frederikshavn.

Umweltrelevante Unfälle

Im Berichtszeitraum ereigneten sich keine nennenswerten Unfälle mit negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Bußgeldzahlungen für umweltrelevante Vorfälle wurden im Berichtszeitraum an keinem der MAN-Produktionsstandorte fällig. Auch gab es keine anhängigen Rechtsverfahren oder offenen Forderungen den Umweltschutz betreffend.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Klima & Energie

Effizienz in Transport
& Logistik

Umwelt- &
Ressourcenschutz

Verantwortung in den
Lieferantenbeziehungen

Produkte

Anhang

Verantwortung in den Lieferantenbeziehungen

VERANTWORTUNG FÜR DIE LIEFERKETTE ÜBERNEHMEN

Beschaffung

MAN kauft jährlich für rund 7 Mrd € Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen ein. Der größte Anteil der Rohstoffe entfällt auf Metalle und Kunststoffe. Vor dem Hintergrund einer wachsenden und zunehmend globaler und komplexer werdenden Zulieferkette sieht sich die MAN Gruppe in der Verantwortung, Nachhaltigkeit über den gesamten Wertschöpfungsprozess hinweg zu fördern. Damit sollen stabile und effiziente Waren- und Lieferströme sichergestellt werden.

Lokale Lieferanten

Indem wir Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen dort einkaufen, wo wir produzieren, leisten wir einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Beispielsweise haben über 90 % der Lieferanten von MAN Truck & Bus ihren Sitz in Europa, 70 % in Deutschland.

Wachstumspotenziale, die durch Nachfrage an Waren und Dienstleistungen von MAN umgesetzt werden, wirken sich – über nachgelagerte Effekte – positiv auf die Infrastruktur aus: Arbeitsplätze entstehen und die lokalen Einkommen steigen. Darüber hinaus sind regionale Lieferanten auch aus ökologischer Sicht zu bevorzugen, da sie Transportemissionen reduzieren.

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten* an ausgewählten Standorten

In %	
Ankara (Türkei)	57
Aurangabad (Indien)	28
Resende (Brasilien)	87

* Als lokale Lieferanten bezeichnet MAN solche Lieferanten, die im gleichen Land ansässig sind wie der beauftragende MAN-Standort.

PRODUKTE

MAN steht für effiziente Transport- und Energielösungen. Produktverantwortung verstehen wir ganzheitlich: größtmöglicher wirtschaftlicher Nutzen für unsere Kunden, hohe Ansprüche an den Umwelt- und Klimaschutz, maximale Sicherheit unserer Produkte sowie gesellschaftlicher Mehrwert.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Produktsicherheit

Intelligente Mobilität

Anhang

Umfassende Produktverantwortung

Herausforderungen und Ziele

Den globalen Herausforderungen Gesundheit, Ressourcenknappheit, Verstärkung und Klimawandel stellt sich MAN mit einem umfassenden Verständnis von Produktverantwortung: Sie beginnt mit der Entwicklung effizienter und sicherer Produkte, umfasst eine umwelt- und ressourcenschonende Produktion sowie ein After Sales Geschäft und eine Kundenbetreuung, die Umweltschutzaspekte berücksichtigt. Produktverantwortung besteht bei uns deshalb aus den vier Säulen Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Soziales. Folglich betrachten wir den gesamten Produktlebensweg – von der Rohstoffgewinnung bis zur endgültigen Beseitigung. Damit tragen wir den steigenden Ansprüchen unserer Stakeholder Rechnung.

Wesentliche GRI-Aspekte, die dieses Kapitel abdeckt:

Produkte und Dienstleistungen [Maßnahmen zur Verringerung negativer Auswirkungen] – Kundengesundheit und -sicherheit

Grundsätze und Leitlinien

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Effizienz unserer Produkte kontinuierlich zu erhöhen. Denn unsere Kunden treffen ihre Kaufentscheidung meist anhand der Gesamtbetriebskosten. Rund ein Drittel davon entfällt im Güterverkehr auf den Kraftstoff. Mehr Effizienz bei gleichzeitig niedrigen Emissionen ist deshalb ein wichtiger Technologietreiber. Um Technologieführerschaft zu erzielen, fokussiert MAN seine Forschung und Entwicklung neben der Pflege und Neuentwicklung der Produktreihen auf:

- Verbrauchs- und Emissionsreduzierung
- Alternative Antriebskonzepte
- Alternative Kraftstoffe

Systeme und Instrumente

MAN richtet seine strategische Produktentwicklung an Trends und Zukunftsszenarien aus. MAN Truck & Bus nutzt ein Trendradar, das relevante Trends frühzeitig identifiziert, evaluiert und bewertet. Die Ergebnisse der Trendanalyse fließen in den Produktentwicklungsprozess ein.

Die Erfassung von Umweltauswirkungen der Produkte über ihren Lebensweg verfolgt MAN Truck & Bus in zwei Stufen: den Product Carbon Footprint (PCF) und zukünftig das Life Cycle Assessment (LCA).

Um den hohen Sicherheitsanforderungen an unsere Produkte gerecht zu werden, ist bei MAN Diesel & Turbo ein Ausschuss für Produktsicherheit eingerichtet. Zur stärkeren organisatorischen Verankerung wurde die diesbezügliche Teilkonzernrichtlinie überarbeitet. Ferner hat der Vorstand die weltweit gültigen Produktsicherheitsleitlinien ratifiziert.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

■ Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Produktsicherheit

Intelligente Mobilität

Anhang

Produktverantwortung

AUSWIRKUNGEN ENTLANG DES PRODUKTLEBENSZYKLUSES IM BLICK HABEN

Produktentstehungsprozess

Sowohl bei Commercial Vehicles als auch bei Power Engineering entfallen über den gesamten Produktlebenszyklus durchschnittlich über 90 % der Treibhausgasemissionen auf die Nutzungsphase (→ Seite 51). Da die meisten unserer Produkte eine sehr lange Nutzungsdauer haben und intensiv im Einsatz sind, reduzieren wir die Umweltauswirkungen durch eine vorausschauende Produktentwicklung so weit wie möglich.

Der Produktentstehungsprozess beschreibt den Regelablauf bei der Entwicklung von Produkten. Von übergeordneter Bedeutung ist dabei die Wirtschaftlichkeit und Zuverlässigkeit unserer Produkte. Deshalb achten wir auf die kontinuierliche Reduzierung von Kraftstoffverbräuchen – und die damit verbundenen Emissionseinsparungen – sowie auf die Minimierung des Materialverbrauchs.

Darüber hinaus berücksichtigt MAN Truck & Bus bei der Entwicklung von Nutzfahrzeugen Erkenntnisse aus den Lebenszyklusanalysen (→ Seite 51) sowie Aspekte zur Senkung der Total Cost of Ownership – also der Gesamtkosten während des Fahrzeugeinsatzes – wie zum Beispiel geringere Instandhaltungsaufwendungen. Bereits 2014 hat der Teilkonzern seinen Produktentstehungsprozess weiter an die Vorgaben von Volkswagen angepasst. Die Verfahrensanweisung Umweltgerechte Produktentwicklung regelt bei MAN Truck & Bus die Anwendung von Vorgaben zu Umwelt- und Gesundheitsaspekten wie der Reduktion von Schadstoffemissionen und Lärm.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Effizienz unserer Produkte kontinuierlich zu erhöhen. Bereits heute erreichen die Motoren von MAN Diesel & Turbo einen Wirkungsgrad von über 50 %. Dennoch arbeiten wir weiter an der Senkung der Kraftstoffverbräuche.

MIT EFFIZIENTEN LÖSUNGEN ZUM UMWELTSCHUTZ BEITRAGEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Produktsicherheit

Intelligente Mobilität

Anhang

CO₂-Einsparpotenziale im Produktlebensweg

Um die CO₂-Einsparpotenziale entlang des Lebensweges unserer Produkte zu ermitteln, berechnen wir den Treibhausgas-Fußabdruck (Product Carbon Footprint, PCF) für weitgehend alle Produktgruppen des Teilkonzerns MAN Truck & Bus und für ausgewählte Produktgruppen von MAN Diesel & Turbo. So umfassten die Benchmarkprodukte nicht nur einen Dual-Fuel-Motor, sondern auch eine Baugruppe zur Leistungssteigerung (Turbolader) sowie ein System für die selektive katalytische Reduktion (SCR). Die Berechnungen haben wir gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols durchgeführt. Sie belegen: Mehr als 90% der Treibhausgasemissionen entstehen in der Nutzungsphase unserer Produkte.

Die betrachteten Lebenswegphasen entsprechen bei MAN Truck & Bus der in der Automobilbranche üblichen Einteilung:

1. Produktion
2. Nutzung
3. Lebensende (Recycling und Abfallprozess)

Darüber hinaus ziehen wir seit 2014 spezifischere – und damit realistischere – Daten zur Berechnung heran. Beispielsweise verwenden wir anstatt einer durchschnittlichen Laufleistung für alle Lkw fahrzeug-segmentspezifische Kilometerwerte. Konkret bedeutet dies: Für die Sattelzugmaschine TGX 18.440 4x2 BLS Euro 5 entstehen bei einer Laufleistung von 1,8 Mio km insgesamt Treibhausgasemissionen von 1 746 Tonnen CO₂-Äquivalenten, 98% davon entfallen auf die Nutzungsphase.

Dieser Lkw war 2013 unser meistproduziertes Fahrzeug. Die Berechnung entspricht den Anforderungen des „GHG-Protocol – Product Accounting and Reporting Standard“. Die Verifizierung des PCF erfolgte gemäß TÜV NORD Standard TN-CC 020 in Anlehnung an die internationale Norm ISO 14064-3. Aktuell arbeiten wir an der Erstellung eines PCF für das Nachfolgemodell mit Euro 6-Ausführung. Daneben untersuchen

wir das Reduktionspotential der Klimaauswirkungen durch die Nutzung der Fahrzeuge. Der Schwerpunkt liegt hier einerseits auf verbrauchssenkenden Maßnahmen, andererseits auf der Berechnung der Treibhausgasemissionen alternativer Kraftstoffe und Antriebskonzepte.

Zukünftig will MAN Truck & Bus auch ein Life Cycle Assessment (LCA) durchführen. Im Gegensatz zum PCF umfasst es neben CO₂ auch andere Auswirkungen auf die Umwelt. Um das LCA für unsere Produkte noch zu präzisieren, sind wir weiterhin dabei, eine Materialdatenbank aufzubauen, die als Datenbasis dienen soll.

Abgasgrenzwerte für Nutzfahrzeuge

Die Schadstoffemissionen von schweren Nutzfahrzeugen, wie Lkw und Bussen, werden durch europaweite Richtlinien und Verordnungen reguliert. Im Unterschied zu Pkw und leichten Nutzfahrzeugen, deren Emissionen am kompletten Fahrzeug auf dem Rollenprüfstand gemessen wird, kommt bei schweren Nutzfahrzeugen ein Motorenprüfstand zum Einsatz. Dieser misst die Emission des Motors in einer festgelegten Folge von Betriebszuständen. Die Abgasgrenzwerte beziehen sich hier auf die abgegebene Arbeit des Motors, also auf den Schadstoffausstoß pro Kilowattstunde. Alle Motoren von MAN Lkw und Bussen erfüllen geltende Emissionsvorschriften, wie Prüfberichte unabhängiger staatsnaher Prüfanstalten bestätigen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

 Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services Produktsicherheit Intelligente Mobilität

Anhang

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

**Konsequent effizientes Produktportfolio**

Kunden treffen ihre Kaufentscheidungen häufig anhand der Total Cost of Ownership (TCO) – der Gesamtkosten während des Fahrzeugeinsatzes. MAN reagiert darauf mit einem konsequent effizienten Produktportfolio – in allen Geschäftsbereichen.

Commercial Vehicles Wirtschaftliche und saubere Transportlösungen bietet MAN Truck & Bus beispielsweise mit dem neuen TGX EfficientLine 2. Hier bündeln wir neue, kraftstoffreduzierende Technologien und leisten damit einen weiteren Beitrag zur Reduzierung der Gesamtbetriebskosten und zur Senkung der CO₂-Emissionen. Zur Serienausstattung zählen der vorausschauende Tempomat EfficientCruise, die Drehmoment-Erhöhung TopTorque und das leistungsfähige MAN TeleMatics. Der GPS-basierte Tempomat EfficientCruise erkennt vorausliegende Steigungen und Gefällepässagen und berechnet die verbrauchsgünstigste Geschwindigkeit. Der Schwung des Fahrzeugs zum Kraftstoffsparen wird somit genutzt. Gegenüber dem Vorgängermodell wird eine Verbrauchersparnis von bis zu 6 % Diesel erreicht. Mit dem TGX EfficientLine hat MAN das erfolgreichste konsequent auf Kraftstoffersparnis ausgelegte Modell auf dem Markt. Über 50 000 Kunden setzen seit dem Marktstart 2010 bereits auf die besonders sparsamen EfficientLine-Modelle und -Pakete. 2015 wurde die TGX EfficientLine 2 in Spanien als "Truck of the Year" ausgezeichnet.

MAN Latin America zielt mit seinen Produkten auf die Steigerung des Kundennutzens und auf Nachhaltigkeit ab. Das Unternehmen verfügt über eine breite Angebotspalette gemäß dem maßgeschneiderten Konzept mit dem Motto „Less you don't want, more you don't need". Zusätzlich werden kundenspezifische Lösungen in einem speziellen Fahrzeugmodifikationszentrum individuell entwickelt und umgesetzt.

Power Engineering Kunden von MAN Diesel & Turbo können hocheffiziente Gasmotoren oder Abgasnachbehandlungssysteme wählen, um geltende und künftige Emissionsanforderungen zu erfüllen. Die Technologien werden nicht nur bei Neumotoren angewendet, sondern auch als Nachrüstlösungen für Motoren angeboten, die sich bereits in Betrieb befinden. Im Geschäftsbereich Power Plants liefern wir als Systemanbieter für die jeweiligen Kundenanforderungen optimierte Lösungen. Nach der Markteinführung des 35/44G-Gasmotors mit 10 335 kW elektrischer Leistung für die Kraftwerksanwendung erweitert nun der 51/60G-Gasmotor mit 18 465 kW elektrischer Leistung und seinem ebenfalls sehr hohen Wirkungsgrad das Gasmotorenportfolio von MAN Diesel & Turbo. 2015 präsentierte MAN Diesel & Turbo Versionen dieser hocheffizienten Gasmotoren auf der Power-Gen Europe in Amsterdam, der größten Technologiemesse für Kraftwerke und Energieversorgung außerhalb der USA.

Für die Häfen und Küstenzonen Nordamerikas gilt seit 2016 eine deutlich verschärfte Abgasnorm für Stickoxide der Internationalen Schifffahrtsorganisation, der sogenannte IMO Tier III-Standard. Mit unterschiedlichsten Technologien ist MAN Diesel & Turbo in der Lage, seinen Kunden ein IMO Tier III konformes Schiffsmotorenportfolio anbieten zu können. Wir sind das erste Unternehmen, dem es gelungen ist, die Anforderungen von IMO Tier III mit Viertakt-Schiffsmotoren zu erfüllen. Grundlage hierfür bildet ein vollständig modulares Selective Catalytic Reduction-(SCR)-System, das im gesamten Viertaktmotor-Portfolio von MAN Diesel & Turbo eingesetzt werden kann. Die Klassifikationsgesellschaft

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

 Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services Produktsicherheit Intelligente Mobilität

Anhang

DNV-GL hat MAN Diesel & Turbo für den mit einem SCR-System nachgerüsteten Viertaktmotor MAN 8L21/31 die Kompatibilität mit der Tier III-Abgasnorm per Zertifikat bestätigt.

Eine Übersicht über effiziente Produkte ist auf der Corporate Website unter → www.corporate.man.eu abrufbar.

Alternative Antriebe

MAN ist überzeugt, dass alternative Antriebe zukünftig eine bedeutende Rolle einnehmen werden. Hybridtechnologie ist längst im öffentlichen Personennahverkehr angekommen – die Herausforderung liegt im Fernverkehr.

Der MAN Lion's City Hybrid Bus spart bis zu 30 % Dieselkraftstoff pro Jahr ein, das entspricht einer CO₂-Einsparung von 26 Tonnen. 2015 verkaufte MAN 126 dieser Busse, 68 % mehr als im Vorjahr.

Mit dem TGX Hybrid Lkw bietet MAN ein Fahrzeug für einen Hybridantrieb im Fernverkehr. Der Dieselmotor des TGX Hybrid ist die Hauptantriebsquelle, im Schubtrieb und beim Bremsen arbeitet der Elektromotor als Generator. Tests ergaben eine Kraftstoff- und CO₂-Reduktion von rund 8 %.

2015 hat MAN Latin America eine exklusive kostengünstige, leichtgewichtige und automatisierte Antriebstechnik für Lkw und Busse zwischen 13 und 30 Tonnen auf den Markt gebracht: Die „Smart Ratio“-Technologie ermöglicht den maximalen Nutzen mit einem 6-Gang-Getriebe in Verbindung mit einer Zweigang-Hinterachse mit ähnlicher Leistung wie ein 12-Gang-Automatikgetriebe, das schwerer und teurer ist. „Smart Ratio“ kommt im von MAN Latin America entwickelten Constellation Lkw zum Einsatz. Hier ermöglicht hydraulische Hybridtechnologie Kraftstoffeinsparungen von bis zu 25 %. Das bedeutet ein Ersparnis von 20 Tonnen CO₂ pro Jahr. Für das Jahr 2016 sind Prototypen und Tests geplant, um die Technologie für Stadtbusse weiterzuentwickeln. Bei der Entwicklung der Kabine der Lkw-Linie Constellation wurde für die Herstellung von Kunst-

stoffteilen Nanoclay verwendet und verstärkt erneuerbare Materialien eingesetzt. Das Resultat ist eine nachhaltigere Lkw-Kabine mit der gleichen Qualität und Funktionalität einer herkömmlichen Kabine.

Alternative Kraftstoffe

Commercial Vehicles Der erdgasangetriebene Stadtbus MAN Lion's City GL CNG kann, mit Bio- oder E-Gas betankt, beinahe CO₂-neutral fahren. Über den Lebensweg hinweg ist der Bus um etwa 15 % kostengünstiger in Unterhalt und Betrieb. Eine europäische Fachjournalisten-Jury wählte ihn zum „Bus of the Year 2015“. Der Huss Verlag verlieh MAN dafür den „Internationalen busplaner Nachhaltigkeitspreis 2015“ in der Kategorie Linienbus. 2015 wurden von 1736 ausgelieferten Stadtbussen 387 mit Compressed Natural Gas-Motoren (CNG) angetrieben. Damit waren 22 % der verkauften MAN-Stadtbusse Fahrzeuge mit Gasantrieb. Mit 39 % ist MAN unangefochtener Marktführer bei Gasbussen in Europa.

Bereits 1943 hat MAN den ersten Gasbus präsentiert und seitdem die Motoren- und Abgastechologie kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt. Alle Busse mit Gasantrieb können mit Biogas betrieben werden und sind somit nahezu CO₂-neutral.



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Produktverantwortung

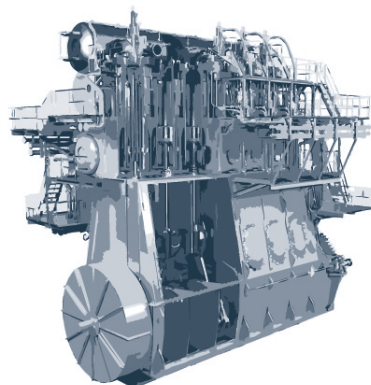
Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Produktsicherheit

Intelligente Mobilität

Anhang

Um die Möglichkeiten für den Einsatz von Erdgas in Brasilien und anderen Schwellenländern zu bewerten, hat MAN Latin America einen 23-Tonnen-Lkw für städtische Zwecke entwickelt, der zu 100% erdgasbetrieben ist. Der Lkw hat Kapazitäten für 150 m³ Erdgas und ermöglicht so eine Fahrstrecke von 200 km. Tests im Rahmen des Fahrleistungsprüfstands haben eine erhebliche Schadstoffreduzierung ergeben: 95% Feinstaub, 70% Stickstoff und 20% CO₂.



Power Engineering Erdgas ist ein Energieträger mit Zukunft im Schiffsverkehr: Der Dual-Fuel-Zweitaktmotor ME-GI von MAN Diesel & Turbo kann sowohl mit gasförmigen als auch mit flüssigen Kraftstoffen betrieben werden. Umweltverträglicher ist er im Gasbetrieb: CO₂- und Stickoxid-Emissionen sind deutlich reduziert, Schwefeloxide, Ruß oder Partikelemissionen praktisch nicht vorhanden.

Für den Einsatz in der dezentralen Energieversorgung sind die Gasturbinen der Reihe MGT prädestiniert: Sie sind klein, kompakt, flexibel und ermöglichen Gesamtwirkungsgrade von über 88%. Gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und dem Institut für Verbrennungstechnik des DLR in Stuttgart arbeitet MAN seit 2014 im Projekt „Grüne Erde“ daran,

die MGT-Industriegasturbine weiter zu verbessern, um sie für den Einsatz in kombinierten Gas- und Dampfturbinen-Anlagen beziehungsweise der in der Kraft-Wärme-Kopplung zu optimieren. Das Bundeswirtschaftsministerium fördert das Vorhaben.

After Sales

MAN Truck & Bus bereitet Altteile professionell auf und bietet sie unter der Marke MAN Original Teile ecoline für die Fahrzeuginstandsetzung an. Das schont Ressourcen, spart Energie und senkt die Kosten um durchschnittlich 30%. Wir bieten zudem unseren Kunden im Großteil Europas ein umfangreiches Portfolio an Tausch- und Ersatzteilen an. MAN Original Teile ecoline wurde 2015 von der Fachzeitschrift Transport mit dem Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit ausgezeichnet.

„ProfiDrive“ ist das Fahrpersonal-Programm von MAN für sicheres und wirtschaftliches Fahren, ein Baustein ist „Connected CoDriver“: Ein Ferntraining, bei dem ein virtueller Beifahrer die Fahrweise analysiert und Tipps für wirtschaftlicheres Fahren gibt. Durchschnittlich können so 2,3 l Diesel pro 100 km eingespart werden. Mit seiner Service-Marke „MAN PrimeServ“ hat sich MAN Diesel & Turbo weltweit eine hervorragende Marktrepputation erarbeitet. Das globale Netzwerk erstreckt sich über weit mehr als 100 PrimeServ-Standorte und garantiert große Kundennähe. Zertifizierte Original-Ersatzteile und kompetente Wartungsarbeiten sind ebenso Teil des Produktportfolios wie Kundens Schulungen und Nachrüstungen. Letztere – die sogenannten Retrofits – dienen der Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion, beispielsweise von Dieselmotoren oder Schiffsantriebssystemen.

Im Jahr 2015 konnte ein wichtiger Schritt im Marine-Umrüstgeschäft verzeichnet werden: Die Reederei Wessels hat MAN PrimeServ mit einer Umrüstung der Hauptmaschine eines Containerschiffs auf Flüssigerdgas beauftragt, womit deutlich reduzierte Abgaswerte im Gasbetrieb erreicht werden.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

 Produktverantwortung Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services Produktsicherheit Intelligente Mobilität

Anhang

Produktsicherheit

MIT PRODUKTQUALITÄT UND -SICHERHEIT ÜBERZEUGEN

Produktqualität

MAN Truck & Bus überzeugte im TÜV Report Nutzfahrzeuge 2015 erneut und ist im vierten Jahr in Folge der Lkw-Hersteller mit dem höchsten Anteil an Fahrzeugen, die ohne Beanstandung durch die vom TÜV durchgeführten Hauptuntersuchungen kommen. MAN ist damit die zuverlässigste Marke bei Lkw über 7,5 Tonnen. Die Lkw der Baureihen TGL, TGM, TGS und TGX erzielten die geringste Mängelquote bei den 1-, 3-, 4- und 5-jährigen Fahrzeugen. Bei den einjährigen Fahrzeugen hat MAN seine Spitzenposition sogar weiter ausgebaut: 85,9 % der Lkw weisen ein mängelfreies Ergebnis vor (2014: 83 %).

Fahrerassistenzsysteme

Das Themengebiet hoch- und vollautomatisiertes Fahren gewinnt zunehmend an Bedeutung. Diese Systeme ermöglichen neben einer höheren Verkehrssicherheit eine weitere Steigerung der Effizienz unserer Fahrzeuge. Im Rahmen der langjährigen Unfallforschung verbessert MAN Truck & Bus stetig die Sicherheit seiner Fahrzeuge. Beispiele sind die Fahrerassistenzsysteme: der Abstandsregeltempomat (ACC), der Notbremsassistent (EBA) und die Fahrspurüberwachung (LGS).

Zur Verkehrssicherheit tragen auch Platooning-Konzepte bei. Sie ermöglichen zudem eine bessere Nutzung vorhandener Kapazitäten der Straßeninfrastruktur und damit einen weiteren Schritt zur besseren Umweltverträglichkeit des Gütertransports. Unter Platooning versteht MAN ein in der Entwicklung befindliches Fahrzeug-System für den Straßenverkehr, bei dem mindestens zwei Truck-Trailer-Kombinationen mit Hilfe von technischen Fahrerassistenz- und Steuersystemen sowie einer Car-to-Car-Kommunikation in geringem Abstand hintereinander fahren. Durch diese „elektronische Deichsel“ wird das Folgefahrzeug vom vorderen Lkw geführt. Der Abstand der einzelnen Sattelzugkombinationen beträgt dabei untereinander unter 15 Meter beziehungsweise etwa eine

halbe Sekunde Fahrzeit. Das so erzeugte „Windschatten-Fahren“ ermöglicht eine Kraftstoff-Einsparung je nach Fahrzeugtyp und Konvoilänge von bis zu 10 % für den gesamten Platoon, was zu einer Reduzierung der CO₂-Emission führt. Im Rahmen des Platooning-Projekts der niederländischen EU-Ratspräsidentschaft testet MAN zurzeit den Einsatz von Platooning-Konzepten.

Trainings

Mit den PrimeServ Academies von MAN Diesel & Turbo bieten wir Kunden wie auch Mitarbeitern technische Kurse sowie maßgeschneiderte Produkttrainings an – sogar direkt vor Ort auf dem Schiff oder der Kraftwerksanlage des Kunden. Die Vermittlung technischen Know-hows direkt an unseren Produkten steht dabei im Vordergrund. Darüber hinaus bieten wir webbasierte Schulungen an, die praktische Trainingsinhalte mit E-Learning kombinieren. Alle PrimeServ Academies arbeiten weltweit mit den gleichen hohen Qualitätsstandards. Sie dienen darüber hinaus als Netzwerk, das den Wissenstransfer zwischen Kunden, Zulieferern und unseren Mitarbeitern aus der Forschung & Entwicklung fördert.

Im Bereich Produktsicherheit sind wir auf die Hilfe und die Unterstützung eines jeden Mitarbeiters angewiesen. Voraussetzungen sind ein hohes Maß an Sicherheitsbewusstsein und eine hohe Kompetenz unserer Mitarbeiter in kritischen Bereichen wie dem Explosionsschutz oder der Maschinensicherheit. Hier setzt das im Jahr 2015 fortgesetzte Projekt ROST (Rollout Standardized Safety Trainings) an. Das Ziel, bereits vorhandene Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich des Themas Produktsicherheit zu erweitern und so einen unternehmensweiten Standard zu erreichen, konnte realisiert werden. Insgesamt wurden allein im Jahr 2015 über 6 500 Teilnehmer in Themen der Produktsicherheit geschult. 2016 wird dieses Konzept als ROST Global für die International Group Companies (IGC) umgesetzt.

DIE ZUKUNFT DER MOBILITÄT MITGESTALTEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Produktverantwortung

Effiziente und umweltfreundliche Produkte & Services

Produktsicherheit

Intelligente Mobilität

Anhang

Verkehrsmanagementsysteme

Wie können Nutzfahrzeuge in einem stetig dichter werdenden Stadtverkehr sicher und effizient unterwegs sein? Dieser Frage widmeten sich MAN-Entwickler im Verbundprojekt „UR:BAN“ in Kooperation mit 31 Unternehmen, Universitäten, Forschungsinstituten und Städten. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) förderte das bis 2016 laufende Vorhaben.

Im Fokus standen neue Fahrerassistenz- und Verkehrsmanagementsysteme für Lkw und Busse. MAN bearbeitete drei Teilprojekte. „Mensch im Verkehr“ ermöglichte die Reduktion der Information von Assistenzsystemen auf das Notwendige sowie eine intuitive Verständlichkeit für die Fahrer. Im Teilprojekt „Vernetztes Verkehrssystem“ entwickelte MAN einen Grüne-Welle-Assistenten, der in Städten die Grünphasen von Ampeln optimal nutzt und damit Kraftstoff und Zeit spart. Das Teilprojekt „Kognitive Assistenz“ widmete sich der Weiterentwicklung eines Rundumsicht-Systems für Busse und Lkw im Stadtverkehr.

Lang-Lkw

Um das prognostizierte Wachstum des Straßengüterverkehrs klimaschonend zu bewältigen, könnten bis zu 25,25 m lange Lkw auf bestimmten Strecken eine Lösung sein. MAN ist mit einem Fahrzeug an dem bis Ende 2016 laufenden Feldversuch mit Lang-Lkw in Deutschland beteiligt: Im Einsatz ist das Fahrzeug täglich zwischen dem Ersatzteillager Dachau und dem Werk Salzgitter. Weitere Fahrzeuge werden zudem zwischen dem Werk München und dem Werk Salzgitter zum Einsatz kommen. Die Auswertungen der wissenschaftlichen Begleitung des Feldversuchs zeigen: Der Lang-Lkw ersetzt im Durchschnitt 1,56 normale Standard-Lkw und spart damit bis zu 25 % Kraftstoff und CO₂-Emissionen. Eine Entscheidung über den Regelbetrieb von Lang-Lkw in Deutschland erfolgt erst nach Vorlage der wissenschaftlichen Ergebnisse des Feldversuchs.

Herausforderung

Mobilität im Zeichen der Digitalisierung

Steigende Kosten und zunehmender Wettbewerbsdruck: Die Herausforderungen in der Transportbranche sind groß. MAN macht mithilfe der Digitalisierung effiziente Fahrzeuge noch effizienter – das senkt die Kosten für die Kunden und schont die Ressourcen. Die Vernetzung von Nutzfahrzeugen spielt dabei eine zentrale Rolle.

Schon heute bietet MAN ineinandergreifende Dienstleistungen an, die den Treibstoffverbrauch senken, die Auslastung der Flotte optimieren und die Anzahl von Werkstattaufenthalten reduzieren. Basis dafür ist das MAN TeleMatics Bordmodul, das Daten und Informationen zu Fahrzeug und Fahrverhalten sammelt und dem Kunden in Echtzeit zur Verfügung stellt. So kann die Flotte optimal ausgelastet werden, Wartungstermine lassen sich vorausschauend vereinbaren. Die Nutzfahrzeuge sind damit produktiver im Einsatz – das spart Zeit und Treibstoff.

Die Digitalisierung eröffnet MAN ganz neue Potenziale und Geschäftsfelder. Doch dafür bedarf es Innovationskraft und Kapital. MAN investierte im Jahr 2015 insgesamt rund 43 Mio € in digitale Projekte. Um die Digitalisierung und Telematik-Dienstleistungen strategisch zu steuern, hat MAN im Jahr 2015 den neuen Bereich „Telematics and Digital Solutions“ geschaffen.

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

■ GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Anhang

GRI-INHALTS-INDEX UND FORTSCHRITTSMITTEILUNG ZUM UN GLOBAL COMPACT

Dieser Bericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuellen Version G4. Er wurde in Übereinstimmung mit der Option „core“ erstellt. Falls nicht alle Anforderungen eines Indikators gänzlich erfüllt wurden, handelt es sich bei den ausgelassenen Informationen um solche, die für MAN nicht wesentlich sind.



G4-Indikator	Seite	Externe Prüfung	UNGC
Allgemeine Standardangaben			
Strategie und Analyse			
G4-1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1	-	
Organisationsprofil			
G4-3 Name des Unternehmens	MAN SE	-	
G4-4 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	3; GB IV f.	-	
G4-5 Hauptsitz des Unternehmens	München, Deutschland	-	
G4-6 Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	2 f.; GB VI f.	-	
G4-7 Rechtsform und Eigentümerstruktur	4	-	
G4-8 Wesentliche Märkte	3; GB III – VII	-	
G4-9 Größe des Unternehmens	2; GB III	-	
G4-10 Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	26	GB 56, 185	6
G4-11 Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	31	-	3
G4-12 Beschreibung der Lieferkette	37 f.	-	
G4-13 Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	31; GB 121	GB 121, 185	
G4-14 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	5, 13, 36; GB 82 – 90	GB 82 – 90, 185	
G4-15 Unterstützung externer Initiativen	12, 16, 19	-	
G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	13, 19 f.	-	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen	64; GB 168 – 172	GB 168 – 172, 185	
G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	7	-	
G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte	9	-	

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

 GRI-Inhalts-Index und Fortschrittmittteilung zum UN Global Compact

 Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

 Über den Bericht

 Impressum & weitere Informationen

Anhang

G4-Indikator	Seite	Externe Prüfung	UNGC
G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	9	-	
G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	9	-	
G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	39	-	
G4-23 Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	39	-	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen	8, 64	-	
G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	8	-	
G4-26 Ansatz für den Stakeholderdialog und Häufigkeit	8, 20, 30	-	
G4-27 Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme	8	-	
Berichtsprofil			
G4-28 Berichtszeitraum	64		
G4-29 Datum des letzten Berichts	Juni 2015	-	
G4-30 Berichtszyklus	64	-	
G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	65	-	
G4-32 Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index	57 – 60, 64	-	
G4-33 Externe Prüfung des Berichts	61 – 63, 64	-	
Unternehmensführung			
G4-34 Führungsstruktur inkl. Komitees des höchsten Kontrollorgans	10 f.; GB 10 – 14, 17 f.	-	
Ethik und Integrität			
G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	13	-	10
Spezifische Standardangaben			
Ökologie			
Aspekt: Materialien – Managementansatz	36 f., 45	45, 61	7, 8
G4-EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	45	-	7, 8
G4-EN2 Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamt Materialeinsatz	45	-	8
Aspekt: Energie – Managementansatz	36 f.	-	7, 8, 9
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	40	40, 61	7, 8
G4-EN5 Energieintensität	40	40, 61	8
G4-EN6 Reduzierung Energieverbrauch	42	-	8, 9

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

 GRI-Inhalts-Index und Fortschrittmittelung zum UN Global Compact

 Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

 Über den Bericht

 Impressum & weitere Informationen

G4-Indikator	Seite	Externe Prüfung	UNGC
G4-EN7 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	52 – 54	–	8, 9
Aspekt: Emissionen – Managementansatz	36 f.	–	7, 8, 9
G4-EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	39, 40 f.	40 f., 61	7, 8
G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	39, 41	41, 61	7, 8
G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	39, 41, 44	41, 61	7, 8
G4-EN18 Intensität der Treibhausgasemissionen	40	40, 61	8
G4-EN19 Reduktion der Treibhausgasemissionen	41–43	41, 61	8, 9
G4-EN21 NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	46	46, 61	7, 8
Aspekt: Abwasser und Abfall – Managementansatz	36 f.	–	8
G4-EN22 Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	46	46, 61	8
G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	45 f.	45 f., 61	8
G4-EN24 Signifikante Verschmutzungen	47	–	8
G4-EN25 Umgang mit gefährlichem Abfall	46	46, 61	8
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen – Managementansatz	49 – 52	–	7, 8, 9
G4-EN27 Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	51–54	–	7, 8, 9
Aspekt: Compliance – Managementansatz	12 f.	–	8
G4-EN29 Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	47	–	8
Aspekt: Transport – Managementansatz	36 f.	–	8
G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen durch Transporte	44	–	8
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen			
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz	25 f., 35	35, 61	1, 6
G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	34 f.	34, 61	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung – Managementansatz	24 f.	–	6
G4-LA9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Aufgrund einer Anpassung der Datenerfassung im Berichtsjahr können die Kennzahlen erst für 2016 wieder berichtet werden.	–	
G4-LA10 Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	28, 30	–	
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit – Managementansatz	25	–	1, 6
G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	27, 32; GB 9, 173–178	–	6

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

■ GRI-Inhalts-Index und Fortschrittmittelung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

G4-Indikator	Seite	Externe Prüfung	UNGC
Produktverantwortung			
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit – Managementansatz	49 f.	–	
G4-PR1 Anteil wesentlicher Produkte und Dienstleistungen, die auf Sicherheit und Gesundheit geprüft wurden	49 f.	–	
WEITERE BERICHTETE G4-INDIKATOREN			
G4-EC1 Erwirtschafteter und verteilter Wert	3 f., 22; GB 39	GB 39, 185	
G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	13 f.	–	7
G4-EC3 Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	30 f.; GB 59, 138 – 142	GB 59, 138 – 142, 185	
G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Zulieferer	48	–	
G4-EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen	46	46, 61	7, 8
G4-EN31 Umweltschutzaufwendungen und -investitionen	47	47, 61	7, 8, 9
G4-EN32 Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	38	–	8
G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	27	–	6
G4-LA3 Rückkehr nach Elternzeit	32	–	6
G4-LA14 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Arbeitspraktiken überprüft wurden	38	–	
G4-HR3 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	31	–	6
G4-HR4 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	31, 38	–	2, 3
G4-HR5 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	38	–	2, 5
G4-HR6 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	38	–	2, 4
G4-SO3 Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	17	–	10
G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	16 f.	–	10
G4-SO7 Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	GB 144 f.	GB 144 f., 185	
G4-SO8 Bußgelder und Sanktionen wegen Gesetzesverstößen	GB 144 f.	GB 144 f., 185	
G4-PR3 Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	21	–	
G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	20	–	
G4-PR9 Wesentliche Bußgelder bezgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	GB 144 f.	GB 144 f., 185	

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Anhang

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von Nachhaltigkeitsinformationen

An die MAN SE

Wir haben die mit einem gekennzeichneten Angaben im MAN GRI-Bericht 2015 der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 (im Folgenden „Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der MAN SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der mit dem gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist u.a. die Prüfung von CO₂-Flottenemissionen und Kraftstoffverbräuchen sowie die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die mit dem gekennzeichneten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion****Produkte****Anhang**

GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Anhang

einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern, die für die Datenerhebung und Konsolidierung der ausgewählten Nachhaltigkeitsdaten verantwortlich sind, über das auf diese Prozesse bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Einsichtnahme in ergänzende Unterlagen und unterstützende Systeme
- Durchführung von Vor-Ort-Besuchen zur Aufnahme der Prozesse und internen Kontrollhandlungen auf Standortebene:
 - MAN Diesel & Turbo Augsburg, Deutschland
 - MAN Diesel & Turbo Kopenhagen, Dänemark
 - MAN Truck & Bus, Nürnberg, Deutschland
 - MAN Truck & Bus, Steyr, Österreich
 - MAN Latin America, Resende, Brasilien (Webmeeting)

- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Ergänzende Hinweise – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Berichterstattung der Produktionskennzahlen der Gesellschaft aus:

- Weitere Implementierung der in 2015 in Kraft getretenen Konzernrichtlinie „MAN 10.4 Berichterstattung Corporate Responsibility“ und der darin definierten Prozess- und Kontrollstandards

Übersicht**Vorwort****Portrait****Strategie****Integration****Menschen****Produktion****Produkte****Anhang**

GRI-Inhalts-Index und
Fortschrittsmitteilung
zum UN Global Compact

Prüfvermerk des
unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere
Informationen

Anhang**Verwendungszweck des Vermerks**

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der MAN SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit wurde für Zwecke der MAN SE durchgeführt und die Bescheinigung ist nur zur Information der MAN SE über das Ergebnis der Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestimmt. Die Bescheinigung ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der MAN SE gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 3. Juni 2016

**PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer



Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

■ Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Anhang

ÜBER DEN BERICHT

[G4-24] MAN informiert seine Stakeholder seit 2011 jährlich transparent und detailliert über die Fortschritte der Umsetzung der Corporate Responsibility-Strategie. Der diesjährige GRI-Bericht ist Teil einer differenzierteren Berichterstattung, die sich an den Bedürfnissen der Zielgruppen orientiert: Unter dem Titel „Corporate Responsibility bei MAN 2015“ berichten wir zielgruppenorientiert in drei Formaten:

- In diesem **MAN GRI-Bericht** legen wir transparent Rechenschaft darüber ab, was wir 2015 im Bereich Corporate Responsibility und Nachhaltigkeit geleistet haben und was wir zukünftig planen. Er ist ausschließlich online als PDF verfügbar und hält ausführliche Informationen und Kennzahlen für Analysten, Investoren, Kunden und Geschäftspartner bereit.
- Das **MAN CR-Online-Journal** stellt die CR-Highlights 2015 anschaulich und interaktiv vor. Mit dieser Microsite richten wir uns an Mitarbeiter, Bewerber, Kunden, NGOs und die interessierte Öffentlichkeit.
- Das **MAN CR-Journal** erklärt auf einfache Art und Weise, was CR bei MAN bedeutet und fasst die Aktivitäten aus dem Jahr 2015 übersichtlich zusammen. Es soll vor allem Mitarbeitern und Kunden weltweit einen schnellen Überblick geben. Es ist sowohl als PDF als auch gedruckt erhältlich.

Grundlagen

Dieser Bericht entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuellen Version G4. Er wurde in Übereinstimmung mit der Option „core“ erstellt. Der Berichterstattung ist – unter Einbeziehung von Stakeholdern – ein Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen vorausgegangen, der auf den Seiten fünf bis neun vorgestellt wird. Die GRI hat die Platzierung der Allgemeinen Standardangaben G4-17 bis G4-27 sowohl im GRI-Inhalts-Index als auch im Berichtstext mittels eines Materiality Disclosure Service bestätigt. Die Erfüllung der Indikatoren der GRI wird im GRI-Inhalts-Index abgebildet (→ Seite 57f.), ebenso wie der Fortschrittsbericht zum Global Compact der Vereinten Nationen. Die Struktur des GRI-

Berichts ist konsequent an der CR-Strategie 2020+ ausgerichtet: Die Kapitel entsprechen den vier CR-Eckpfeilern und ihre Unterkapitel sind jeweils nach den Handlungsfeldern benannt (→ Seite 6).

Der GRI-Bericht 2015 wurde einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) nach dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised) unterzogen (→ Seite 61f.). Der Fokus der Prüfung liegt auf den Arbeitssicherheit- und Umweltkennzahlen in der Produktion. Die geprüften Inhalte sind mit dem Symbol gekennzeichnet. Die entsprechend gekennzeichneten Mitarbeiterkennzahlen wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2015 geprüft. Der Wesentlichkeitsprozess sowie die Managementansätze haben sich verglichen zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Diese hat PwC im Rahmen des MAN GRI-Berichts 2014 geprüft.

Geltungsbereich

[G4-17] Der Berichtszeitraum 2015 ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2015, das vom 1. 1. bis zum 31. 12. reicht. Redaktionsschluss war der 31. März 2016. Der nächste Bericht erscheint voraussichtlich im Sommer 2017.

Die in diesem Bericht veröffentlichten Zahlen und Fakten beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf den gesamten MAN Konzern (MAN SE inklusive Tochterunternehmen, ohne Gemeinschaftsunternehmen, assoziierte Unternehmen und Finanzbeteiligungen).

Im Interesse der Lesefreundlichkeit verzichten wir auf die Nennung der Rechtsformen der MAN SE und der Teilkonzerne und sprechen durchgängig von Mitarbeitern. Damit meinen wir selbstverständlich alle weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Wo immer sinnvoll, verweisen wir auf ergänzende Informationen im Geschäftsbericht 2015 oder auf weitere Internetseiten der MAN Gruppe. Der GRI-Bericht sowie die Inhalte des Journals und des Online-Journals erscheinen in Deutsch und Englisch.

IMPRESSUM & WEITERE INFORMATIONEN

Übersicht

Vorwort

Portrait

Strategie

Integration

Menschen

Produktion

Produkte

Anhang

GRI-Inhalts-Index und Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact

Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Über den Bericht

Impressum & weitere Informationen

Impressum

Herausgeber

MAN SE
Corporate Responsibility
Ungererstraße 69
80805 München
www.corporate.man.eu
E-Mail: CorporateResponsibility@man.eu

Projektleitung und Ansprechpartner

Peter Attin
Head of Corporate Responsibility
Telefon: +49 89 36098-226
E-Mail: peter.attin@man.eu

Redaktionsschluss

31. März 2016

Copyright

© 2016 bei MAN SE

Konzept, Redaktion, Gestaltung

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Weitere Informationen



CORPORATE RESPONSIBILITY BEI MAN 2015 IM INTERNET

[→ MAN CR-Online-Journal](#)

[→ MAN Global Corporate Website](#)

DIE MAN GRUPPE IM INTERNET

[→ MAN Global Corporate Website](#)

SOCIAL MEDIA

[→ MAN Group News](#)

[→ MAN Careers](#)

[→ MAN Xing](#)

[→ MAN Truck & Bus Facebook](#)

[→ MAN Diesel & Turbo Facebook](#)

[→ MAN Latin America Facebook](#)

MAN SE

Ungererstraße 69
80805 München
Telefon: +49 89 36098-0
Fax: +49 89 36098-250
www.corporate.man.eu

Corporate Responsibility
bei MAN 2015 online
www.cr-bericht2015.man

